

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DINAS PERTANIAN, KELAUTAN DAN
PERIKANAN KOTA MATARAM)**

**Lilik Sundasari¹
Zainal Abidin²**

ABSTRACT

This research entitles Analysis of the Effect of Work Environment and Compensation to the Work Satisfaction (A Study at the Department of Agriculture, Marine and Fishery of Kota Mataram). It is aimed at analyzing the effect of physical work environment, non-physical work environment and compensation to the work of the staffs at the Department of Agriculture, Marine and Fishery of Kota Mataram, both simultaneously and partially. This particular research is an associative research. Those surveyed are 103 staffs in total who are employed as civil servants at that particular department. The sample of the research was selected using total sampling technique, in which it took all civil servants as respondents. The instruments were examined using multiple linier regression analysis method, in which the software SPSS 20 was used to examine research hypothesis. The research reveals that ,(1) physical. non-physical work environment and compensation partially effected the staffs' work satisfaction significantly, (2) physical. non-physical work environment and compensation simultaneously effected the staffs' work satisfaction significantly, (3) physical work environment effected the staffs' work satisfaction dominantly.

Key words: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Compensation and Work Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan dalam suatu organisasi telah dirumuskan sesuai dengan kebijakan dalam organisasi itu sendiri, dalam kaitannya dengan upaya mencapai tujuan yang harus dicapainya. Tujuan organisasi tidak ada tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008:99). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Beberapa pendapat para ahli selain Robbins mengenai kepuasan kerja dikemukakan sebagai berikut: menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 86) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut

¹ Mahasiswa Pasca Sarjana Program Magister Manajemen UNRAM

² Dosen Pasca Sarjana Program Magister Manajemen UNRAM

Luthans (1995: 60) menyatakan kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan beberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Menurut Hasibuan (2012: 202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Handoko (2003: 110) menyatakan kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui melalui sikap karyawan terhadap lingkungan kerjanya, lingkungan fisik, psikis maupun lingkungan sosialnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan gambaran nyata keadaan di dunia kerja yang terus berkembang. Lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik yang bersifat nyata dan lingkungan kerja non fisik yang bersifat tidak nyata.

Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Mereka terbebas dari rasa takut, khawatir dan terbebani pada saat mengambil tindakan yang inovatif atau berbeda dari yang sudah biasa dilakukan di lingkungan kerja mereka dan terbebas dari rasa curiga. Tempat kerja yang penuh dengan rasa saling percaya adalah lingkungan kerja yang menggairahkan dimana orang-orang yang dapat dipercaya akan terdorong untuk bekerja secara maksimal.

Sudah menjadi keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Dengan tercapainya kepuasan kerja akan menciptakan kepuasan bagi karyawan, maka produktivitas pun akan meningkat. Selain itu terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan juga akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan mereka tersebut dapat dituangkan ke dalam sebuah sistem balas jasa yang diberikan oleh pihak organisasi kepada para karyawannya yang mana hal itu disebut kompensasi.

Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009: 142) bahwa: kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi, bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai justru akan menurun.

Kompensasi yang diberikan organisasi pada hakekatnya merupakan cara organisasi untuk mempertahankan keberadaan para pegawai. Kenyataan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009: 142-143) bahwa kompensasi bukan hanya penting bagi pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik

tentang kompensasi bagi pegawainya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Ukuran kepuasan kerja yang dimiliki pegawai sebagian besar terletak pada besarnya kompensasi yang diterimanya. Namun keadaan tersebut dalam kenyataannya bersifat relatif, mengingat bahwa semakin besar penghasilan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya. Oleh karena itu wajar apabila manusia dikatakan sebagai makhluk yang senantiasa merasa tidak puas terhadap segala sesuatu yang telah diterimanya sehingga ingin mencari sesuatu yang lebih dan dapat mencapai kebahagiaannya.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang dapat menjamin kepentingan organisasi sekaligus kepentingan pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pegawai akan merasa puas dan nyaman. Selain itu, mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser,1992). Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari pegawai itu sendiri (Strauss dan Sayler,1990).

Dinas Pertanian, Kelautan Dan Perikanan Kota Mataram yang dibentuk melalui Perda No. 05 Tahun 2009 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Mataram. Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota Mataram Nomor : 17/PERT/2009, Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kewenangan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Pertanian, Perikanan dan Kelautan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Secara struktur organisasi Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Mataram membawahi lima bidang teknis dan dua UPTD, yaitu bidang pertanian, peternakan, perikanan, sarana prasarana, agribisnis, UPTD Poskeswan dan UPTD Pasar Hewan dengan jumlah pegawai sebanyak 144 orang yang terdiri dari 103 orang PNS dan 41 orang honorer. Hampir seluruh pegawai merupakan tenaga teknis yang bertugas dilapangan pada kegiatan-kegiatan pertanian, peternakan dan perikanan, dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama

Sebagai dinas teknis yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan yang langsung berhubungan dengan masyarakat dalam bidang pertanian, peternakan dan perikanan tentu saja membutuhkan motivasi dan komitmen kerja yang tinggi dari pegawainya. Agar semua kegiatan berjalan dengan lancar dibutuhkan dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta sarana yang memadai.

Kondisi saat ini di Dinas Pertanian, Kelautan Dan Perikanan Kota Mataram adalah masih kurangnya ruang kerja yang nyaman dan memadai, dimana ada bidang yang ruang kerjanya luas dan proporsional dengan jumlah pegawai dan ada pula bidang yang ruang kerjanya sempit dan sumpek karena tidak sesuai dengan jumlah pegawai dan keberadaan

mebeuler diruangan sehingga sirkulasi udara dan ruang gerak menjadi terbatas. Peralatan kerja seperti komputer, laptop dan jaringan internet yang masih kurang, padahal peralatan ini sangat dibutuhkan untuk kelancaran dalam menyimpan data, mengolah dan menganalisa data serta mengirim laporan menggunakan internet sehingga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kendaraan operasional juga sangat dibutuhkan sebagai pendukung petugas dilapangan, saat ini kendaraan dinas yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan semua petugas dilapangan karena sebagian kondisi kendaraan usianya sudah tua. Keselamatan di tempat kerja juga perlu menjadi perhatian terutama untuk yang bertugas di rumah potong hewan, pasar hewan dan keamanan kelautan. Selain itu keamanan dilingkungan kerja juga masih kurang karena tidak semua tempat kerja dalam satu lokasi sehingga keamanannya tidak terpantau, hal ini terlihat dengan adanya kehilangan kendaraan, helm dan barang-barang inventaris kantor lainnya. Selain itu kebijakan-kebijakan dari pimpinan yang mengatur kinerja pegawai juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana aturan tersebut terkadang ada yang meringankan dan ada yang memberatkan untuk dilaksanakan.

Pemberian kompensasi juga dapat memacu semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai, kompensasi yang diterima selama ini hanya gaji dan tunjangan yang telah ditetapkan oleh peraturan kepegawaian, sedangkan honor atau insentif diberikan untuk kelebihan jam kerja dan diluar jam kantor seperti lembur, petugas lapang pertanian, petugas dirumah potong hewan, petugas pasar hewan, pengawas keamanan laut dan penjaga kapal pengawas. Insentif yang diterima nilainya tidak sebanding dengan beban kerja, waktu, tenaga dan resiko pekerjaannya. Insentif yang diberikan merupakan kebijakan dari pimpinan dan disesuaikan dengan pagu anggaran yang ada.

Fenomena tersebut diduga sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Mataram dengan indikasi masih terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap jam kerja seperti pegawai yang tidak hadir pada saat apel pagi rata-rata setiap harinya 25% per bidangnya, datang pada pagi hari hanya untuk apel pagi kemudian pulang lebih awal, tidak berada diruangan atau tempat kerja pada saat jam kerja dan lambatnya menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga capaian target kinerja tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**" (studi pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram) sangat perlu dilakukan dengan tujuan dan harapan agar dapat diperoleh hasil yang bermanfaat bagi organisasi yang diteliti khususnya dan SKPD di Kota Mataram pada umumnya.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram ?

2. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram?
3. Manakah diantara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilaksanakan adalah ;

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.
3. Untuk mengetahui manakah diantara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan (Robbins 1996:194). Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup di kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan yang kurang serupa. Kepuasan kerja yaitu keadaan emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi.

Sutrisno (2012:80) mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang adalah: 1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. 2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. 3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. 4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kepuasan kerja menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang

didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Sementara Hasibuan (2012:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja.

Menurut Rivai (2011:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, b. Supervisi, c. Organisasi dan manajemen, d. Kesempatan untuk maju, e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, f. Rekan kerja dan g. Kondisi pekerjaan

Lingkungan Kerja Fisik

Robbins (1996:181) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi kerja yang mendukung adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Para karyawan lebih memilih lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Kondisi fisik tempat bekerja juga memberikan peranan penting bagi kepuasan dalam bekerja Robbins (1996:181).

Menurut Nitisemito (1986: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nitisemito (2000:171-173) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu

menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Kompensasi

Definisi Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004).

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus Davis dan Werther (dalam Sigit, 2010) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain: 1.) Memperoleh personil yang berkualifikasi, 2.) Mempertahankan pegawai yang ada, 3.) Menjamin keadilan, 4.) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, 5.) Mengendalikan biaya, 6.) Mengikuti aturan hukum.

Mathis dan Jackson (2001) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu "kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung". Selanjutnya kompensasi langsung ada yang merupakan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi pegawai.

Rivai (2010:742) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan nasional dan imbalan pretasi.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu:

- a. Pekerjaan seperti tugas, tantangan, kesempatan belajar, penghargaan dan lain-lain.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif, kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Menurut Simamora (2012:445) kompensasi ada dua macam, yaitu :

a. Kompensasi Finansial yang berupa pengeluaran moneter seperti :

1) Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4) Fasilitas

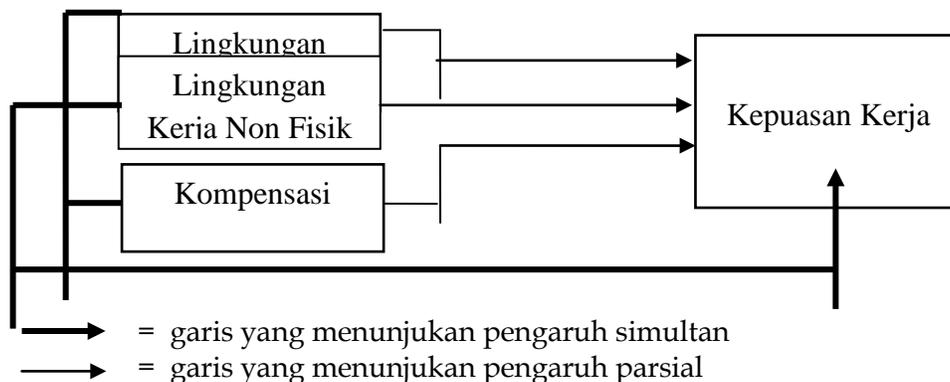
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan dan landasan teori, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan analisis temuan penelitian terdahulu, pengamatan dilapangan dan tinjauan pustaka maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.
3. Diduga bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan riset asosiatif kausalitas yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau bentuk keterkaitan lainnya (pengaruh) antara satu atau lebih variabel (Sugiyono, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram. ., Jumlah responden 103 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan Teknik Angket, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket/kuisisioner. Pengujian data dengan uji validitas, reliabililtas dan uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS. Dan metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menggambarkan variabel lingkungan kerja fisik (X1) yaitu tanggapan mengenai penerangan/cahaya, sirkulasi udara, dekorasi dan keamanan ditempat kerja, lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu tanggapan mengenai hubungan dengan pimpinan dan dengan rekan kerja, kompensasi (X3) yaitu tanggapan mengenai gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas yang diberikan dan kepuasan kerja pegawai(Y) yaitu tanggapan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari isi pekerjaan, supervisi dan kesempatan untuk maju, pada Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Mataram, berikut ini uraian deskriptisi dari masing-masing tabel.

Uji Validitas

Pengujian validitas untuk item kuesioner penelitian terkait variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai. dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item kuesioner dapat dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid, $r \text{ tabel} = 0,1966$

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi	Kriteria
Y	Tugas yang dibebankan pada saya sekarang ini menyenangkan.	0,471	Valid
	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman kerja	0,450	Valid
	Pekerjaan ini cukup menarik sehingga saya tidak bosan.	0,614	Valid
	Selalu mendapatkan bimbingan dan pengawasan dalam bekerja.	0,682	Valid
	Pimpinan selalu memberi penilaian dan penghargaan atas hasil pekerjaan.	0,627	Valid
	Pekerjaan ini memungkinkan saya untuk memanfaatkan hasil pendidikan, training, dan pengalaman kerja sebelumnya.	0,575	Valid
	Pekerjaan saya menyediakan peluang untuk mencapai prestasi	0,641	Valid
	Organisasi memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan.	0,679	Valid
X1	Penerangan/cahaya ditempat kerja selalu tersedia.	0,585	Valid
	Penerangan/cahaya yang masuk ke ruang kerja nyaman digunakan untuk bekerja.	0,600	Valid
	Sirkulasi udara diruangan tempat bekerja terasa nyaman.	0,612	Valid
	Ruangan tempat kerja cukup luas sesuai dengan jumlah pegawai.	0,682	Valid
	Tata letak meubeler dan perlengkapan kerja sesuai pada tempatnya dan tidak mengganggu aktivitas saya bekerja.	0,613	Valid
	Adanya jaminan keamanan dan keselamatan di tempat saya bekerja	0,546	Valid
	Adanya petugas yang menjaga keamanan ditempat kerja sehingga saya berkonsentrasi dalam bekerja	0,643	Valid
X2	Hubungan dengan pimpinan dengan terjalin dengan baik	0,687	Valid
	Lancarnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan.	0,619	Valid
	Pimpinan memberikan arahan terhadap pekerjaan	0,782	Valid
	Kerjasama antar pegawai ditempat kerja berjalan dengan baik	0,721	Valid
	Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.	0,580	Valid
X3	Gaji yang diterima setiap bulan selalu tepat waktu	0,538	Valid
	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	0,740	Valid
	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya saat ini.	0,745	Valid
	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.	0,760	Valid

Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap organisasi	0,567	Valid
Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok	0,652	Valid
Pemberian uang lembur dihitung secara adil	0,480	Valid
Insentif yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	0,451	Valid
Perlengkapan dan peralatan kerja yang ada di tempat bekerja membantu pelaksanaan tugas-tugas	0,521	Valid
Kendaraan operasional yang disediakan untuk mendukung lancarnya kegiatan.	0,430	Valid

Berdasarkan tabel diatas, validitas untuk item kuesioner penelitian terkait variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini, bila dilihat pada Tabel berikut, hasil uji reliabilitas ditentukan dari kolom Cronbach Alpha. Untuk keseluruhan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai ditentukan melalui tabel *Reliability Statistics*. Untuk hasil uji reliabilitas, dari hasil keseluruhan item yang diujikan dalam penelitian ini, terlihat bahwa hasil realibilitasnya adalah lebih besar 0.6 yang berarti seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	0,849	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,849	Reliabel
Kompensasi	0,870	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,850	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari uji normalitas didapatkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai berdasarkan variabel bebas. Dari uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa model tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi menjadi tepat untuk digunakan. Pada uji multikolinieritas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas antara ketiga variabel bebas dan model regresi layak digunakan.

Hasil Analisa Regresi

Analisis regresi berganda dilakukan dalam rangka uji model untuk mengetahui apakah faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan *SPSS 20 for windows*. Setelah dilakukan pengolahan data dengan program *SPSS* diperoleh pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Data Unstandardized Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.025	.380
	Lingkungan kerja fisik	.216	.070
	Lingkungan kerja non fisik	.253	.086
	Kompensasi	.230	.083

Selanjutnya dari hasil analisa dengan menggunakan program *SPSS* dalam tabel 4.3. tersebut dapat dibuatkan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.025 + 0.216 X_1 + 0.253 X_2 + 0.230 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 1,025 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen yakni lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kompensasi (X_3) memiliki nilai 0, maka kepuasan kerja pegawai 1,025. Hal ini bermakna bahwa nilai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram ketika tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi bernilai 1,025.

Koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik (b_1) sebesar 0,216 berarti jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berubah satu satuan, maka kepuasan pegawai (Y) akan berubah sebesar 0,216 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Koefisien regresi dari lingkungan kerja non fisik (b_2) sebesar 0,253 berarti jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berubah satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan berubah sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya, bahwa lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Koefisien regresi dari kompensasi (b_3) sebesar 0,230 berarti jika variabel kompensasi (X_3) berubah satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan berubah sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya, bahwa kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Dari model di atas diketahui arah dan pengaruh masing masing variabel yang independent terhadap variabel dependennya yang mempunyai arah pengaruh yang memberikan peningkatan. Arah hubungan ini dilihat berdasarkan koefisien regresi hasil uji regresi pada masing masing variabel.

Standardized Koefisiensi Beta

Standardized koefisien beta menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel-variabel independen mempunyai kontribusi terhadap variabel dependen secara individu atau parsial.

Tabel 4.4. Hasil Analisis Standardized Coefficients Beta

Model		Standardized Coefficients	
		Beta	
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja fisik		0.278
	Lingkungan kerja non fisik		0.264
	Kompensasi		0.244

Berdasarkan tabel 4.4. diatas, diketahui bahwa standardized coefficients beta pada variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,278, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,264 dan kompensasi (X3) sebesar 2,44 memberikan makna bahwa lingkungan kerja fisik (X2) lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1 (Uji t/ Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial faktor-faktor lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t tes dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel dan merupakan dasar pengambil keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai probabilitas (sig t) dengan kriteria apabila sig t > 0,05 maka Ho diterima, Hi ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent terikat secara nyata. Apabila sig t < 0,05 maka Ho ditolak, Hi diterima artinya ada pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependent sebagaimana hasil perhitungan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Koefisien dan Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.698	0.008
	Lingkungan kerja fisik	3.075	0.003
	Lingkungan kerja non fisik	2.943	0.004
	Kompensasi	2.771	0.007

Lingkungan kerja fisik (X1) merupakan variabel yang memiliki nilai t hitung yaitu 3,075 yang lebih besar dari nilai t tabel dengan α 0.05 persen (1,98). Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis nihil (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha) dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dimana sig t 0.003 < 0,05 maka Ho ditolak, Hi diterima artinya ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent terikat secara nyata. Konsekuensi dari penerimaan Ha tersebut memiliki

makna bahwa faktor lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terlihat mempunyai lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang memiliki nilai t hitung yaitu 2,943 yang lebih besar dari nilai t tabel dengan α 0.05 persen = 1.98. Berdasarkan kenyataan tersebut, maka faktor lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan kata lain hipotesis nihil (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dimana $\text{sig } t \ 0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_i diterima artinya ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent terikat secara nyata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

Pada variabel kompensasi (X3) terlihat bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki nilai t hitung yaitu 2,771 yang lebih besar dari nilai t tabel dengan α 0.05 persen = 1.98 Berdasarkan kenyataan tersebut, maka kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan kata lain hipotesis nihil (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dimana $\text{sig } t \ 0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_i diterima artinya ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja secara nyata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian kelautan dan Perikanan Kota Mataram. bahwa kompensasi

b. Uji Hipotesis 2 (Uji F/ Uji Simultan)

Tabel 4.6. ANOVA untuk Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.957	3	2.319	17.689	.000 ^a
Residual	12.979	99	0.131		
Total	19.936	102			

Berdasarkan tabel 4.6. tersebut diatas, diketahui pada nilai F hitung sebesar 17.689 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai F tabel ditentukan berdasarkan tabel F dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen dimana nilai F tabel = 2,70 karena nilai F hitung > F tabel (17,689 > 2,70) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka, variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

Interpretasi Hasil Analisis Regresi

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Secara Parsial Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara statistik berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas sig $0,003 < 0,05$ dan nilai beta sebesar $0,216$ yang positif menandakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga lingkungan kerja fisik yang dimiliki pegawai berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Arti dari analisis tersebut memberikan gambaran bahwa faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja seperti : pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, dekorasi dan keamanan lingkungan tempat bekerja berorientasi pada kenyamanan bekerja dan semangat kerja pegawai, dimana lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan baik akan mendukung produktivitas kerja pegawai yang lebih baik sehingga terwujudnya tujuan organisasi dengan baik. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (1996), menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Baron dan Rue (2007) menyatakan lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Pada akhirnya lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Secara Parsial Terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas sig $0,004 < 0,05$ dan nilai beta sebesar $0,253$ menandakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga kepuasan kerja yang dimiliki pegawai berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara karyawan, karyawan dengan atasan, situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan, dll.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

c. Pengaruh Kompensasi (X3) Secara Parsial Terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas sig $0,007 < 0,05$ dan nilai beta sebesar

0,230 menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penghargaan nyata yang diterima pegawai adalah dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai sebagai individu, karena kompensasi yang diterima merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para rekan kerja, keluarga dan masyarakat. Seperti pendapat Kreitner dan Kanicki (2005) bahwa tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Menurut Robbins (2006), seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Penelitian ini sejalan dan mendukung teori-teori yang dikemukakan bahwa kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kepuasan kerja di waktu yang akan datang. Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

d. Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) Secara Simultan

Apabila dilihat dari table 4.6. tentang hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) dimana nilai F hitung sebesar = 17,689 sehingga F hitung > F tabel dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi (X) berpengaruh secara signifikan dan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* adalah untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,278 sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik menjadi variabel dominan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Mataram dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pembahasan di atas diperoleh hasil perhitungan signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0.05 sehingga dikatakan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.
2. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap

kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis ini mendukung hipotesis kedua (Uji F) yang bermakna bahwa faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

3. Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, terbukti dengan nilai standardized coefficients beta lebih besar yaitu sebesar 0,278 dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil analisis ini mendukung hipotesis 3 yang menduga bahwa lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut diatas, selanjutnya disampaikan saran perbaikan untuk mengatasi hambatan yang masih ada baik untuk kepentingan organisasi pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram, praktisi maupun kepentingan penelitian selanjutnya. Saran ini merupakan konsekuensi penulis sebagai peneliti yang sudah barang tentu saran tersebut beraneka ragam sifat dan luasnya. Bertitik tolak dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram pada umumnya, disarankan kepada pimpinan organisasi atau SKPD untuk senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang sangat potensial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang meliputi : dukungan lingkungan kerja fisik terutama keamanan lingkungan kerjanya yaitu dengan menjaga dan memelihara keamanan lingkungan kerja sehingga ketenangan bekerja tidak terganggu, lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerjanya dan menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, pimpinan dan bawahan.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mengkaji dan memperluas cakupan penelitiannya, baik dari sisi variabel, responden, metode maupun lokasi penelitian tentang kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Davis, Keith & Frederick, William, (1980), *Business and Society*, Fifth Edition, Mc.Graw-Hill, Japan
- Dessler, G. (2000), *Human Resource Management 8th edition*, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Dessler, G. (1997). , *Human resource management 7e*, Jilid 2, PT Prenhallindo Jakarta.
- Fraser T.M. , (1992), *Human Stress Work and Job Satisfsction: a critical approach*. Geneva: International Labour Organization.
- Handoko, T. Hanni, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu SP., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, (2007), *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta, AMP YPKN.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2005), *Organizational Behavior*, 7th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, Fred, (2006), *Perilaku Organisasi 10 th*, Edisi Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, (1986), *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Riduwan, (2008), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Robbin, Stephen, (1996), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, (2009), *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, S. P.. (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit bagian penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudjana, A.E., (2009), *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Strauss, George, dan Leonardo Sayler, (1990), *Manajemen Personalia : Segi Manusia dalam organisasi*, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta
- Umar, Husein. (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi I, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.