

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Suatu Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Ciamis)**

ARTIKEL

Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Strata Satu



Oleh,

WINDA

NIM. 3402150278

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Artikel ini telah disahkan pada Tanggal.....

Oleh,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Aini Kusniawati, M.M.
NIP. 196001251985032003

Mukhtar Abdul Kader, S.E., M.M.
NIK. 03.3112770493

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Nana Darna, S.E., M.M.
NIK. 03.3112770228

ABSTRAK

Nama: Winda, NIM. 3402150278. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis)”. Dibawah bimbingan Dr. Hj. Aini Kusniawati, M.M dan Mukhtar Abdul Kader, S.E., M.M.

Penelitian ini difokuskan pada Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Permasalahannya: Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?; Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?; Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja; Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja; Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah metode survey *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi sudah baik; lingkungan kerja sudah baik; kepuasan kerja sudah baik; kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh manusia dengan membentuk dan mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya kemampuan manusia dalam aktivitas kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dimana keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam unsur yang paling utama adalah manusia (Sedarmayanti, 2017). Sumber daya manusia sebagai unsur penggerak dalam kegiatan organisasi yang mempunyai tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas dan mengembangkan potensi. Semua itu adalah sebagai tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam sumber daya manusia adalah mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaannya. Adapun menurut Koesmono dalam Ida Ayu Brahmasari et. al (2008) menyatakan pengertian kepuasan kerja bahwa:

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis (KPP) merupakan unit organisasi di bawah Direktorat Jenderal Pajak yang mempunyai tugas utama menghimpun penerimaan negara dari sektor perpajakan, dimana Direktorat Jenderal Pajak itu sendiri merupakan Unit Organisasi Eselon I di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis dalam melayani masyarakat berupaya untuk melayani dengan baik sesuai dengan aturan yang

ditetapkan di instansi dan menjaga lingkungan kerja dengan baik. Adapun permasalahan mengenai kepuasan kerja yaitu data mengenai jumlah pegawai atau SDM yang dimiliki KPP Ciamis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai KPP Pratama Ciamis Berdasarkan Pendidikan

No.	Golongan Kepangkatan	2017	2018
1	SD	-	-
2	SMP	2	1
3	SMA	10	11
4	D I	13	15
5	D III	21	19
6	D IV/ S 1	40	29
7	S2	9	14
8	S3	-	4
	Total	95	93

Sumber: Subbagian Umum

Berdasarkan tabel 1.1 data pegawai KPP Pratama Ciamis berdasarkan jenjang pendidikan dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di tahun 2018 mengalami pengurangan dengan jumlah 93 pegawai sedangkan jumlah pegawai di tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 95 pegawai. Hal ini bahwa di tahun 2017 mengalami perpindahan kerja pegawai ke tempat lain sehingga di tahun 2018 mengalami pengurangan pegawai. Dengan melihat kondisi tersebut dalam pengurangan pegawai, dimana instansi melakukan perpindahan pegawai ke Kantor Pajak lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perpindahan kerja maka pegawai harus dapat menyesuaikan kembali dengan pegawai lainnya dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Oleh karena itu dapat berpengaruh pada dampak kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari beberapa aspek yang dirasakan pegawai, oleh karena itu untuk mengetahui aspek yang dirasakan karyawan

peneliti melakukan wawancara prasurvey untuk dapat mengetahui secara langsung kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik atau belum. Adapun peneliti melakukan pra survey dengan jumlah sampel 30 pegawai untuk mengetahui kepuasan kerja yaitu:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1.	Apakah Anda puas terhadap pekerjaan yang Anda lakukan saat ini.	79	21	30	100
2.	Apakah Anda puas terhadap promosi jabatan yang Anda terima di KPP Pratama Ciamis.	69	31	30	100
3.	Apakah Anda puas terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan pada pekerjaan Anda.	76	24	30	100
4.	Apakah hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis sesuai dengan yang diharapkan.	70	30	30	100
5.	Seberapa besar tingkat kepuasan Anda terhadap gaji upah yang Anda terima di KPP Pratama Ciamis	83	17	30	100
6.	Apakah Saudara merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan di instansi KPP Pratama Ciamis.	97	7	30	100
7.	Apakah Saudara setiap tahun mendapatkan tunjangan hari raya di instansi.	80	20	30	100
8.	Apakah Saudara puas dengan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.	77	23	30	100
9.	Apakah Saudara nyaman terhadap kondisi ruang kerja di instansi KPP Pratama Ciamis.	81	19	30	100
10.	Apakah Saudara puas dengan fasilitas kerja yang ada di ruang kerja Saudara seperti (peralatan kerja, tempat ibadah dll) yang tersedia di KPP Pratama Ciamis.	90	10	30	100
11.	Apakah tempat kerja Saudara menjamin keamanan Saudara dalam bekerja	88	12	30	100
12.	Apakah Saudara merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di instansi.	79	21	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Prasurvey Sementara

Berdasarkan tabel 1.2 pengolahan data prasurvey yang diteliti mengenai kepuasan kerja yang diuraikan yaitu pertama masih terdapat pegawai yang belum merasakan puas dengan pekerjaan sendiri dengan jumlah 21% pegawai dan sisanya 79% jawaban puas, hal ini dapat disebabkan karena pekerjaan yang

diembannya monoton. Kedua promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai masih ada yang belum merasakan puas dengan jumlah 69% pegawai dengan jawaban puas dan sisanya 31 pegawai dengan jawaban tidak puas dan yang terakhir pimpinan dalam memberikan pengawasan pada pegawai dalam bekerja belum berjalan dengan baik yang berjumlah 76 pegawai dengan jawaban puas dan sisanya 24% pegawai dengan jawaban tidak puas. Hal seperti itu, bahwa instansi KPP perlu memahami dan meningkatkan kembali mengenai kepuasan kerja.

Peneliti juga melakukan prasurvey mengenai kepuasan terhadap kompensasi. Dapat dilihat dari hasil pengolahan data prasurvey pada tabel 1.2 yang diuraikan sebagai berikut bahwa masih terdapat pegawai yang belum merasakan nyaman antar rekan kerja dengan jumlah pegawai yang menyatakan puas 70% dan sisanya dengan jumlah 30% pegawai jawaban tidak puas, tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap gaji yang diberikan kepada pegawai tepat waktu tiap bulannya sesuai dengan hasil pekerjaannya dengan jumlah persentase 83% jawaban puas dan sisanya 17% tidak puas. KPP Pratama Ciamis dalam memberikan jaminan kesehatan yang diberikan di KPP Pratama Ciamis sudah berjalan dengan baik dengan jumlah 93% pegawai jawaban puas dan sisanya 7% tidak puas, hal ini bahwa instansi memahami mengenai kesehatan. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah 20% pegawai yang tidak merasakan puas dan sisanya 80% dengan jawaban puas. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai masih ada yang belum merasakan puas dengan jumlah 23% dan sisanya 77% dengan jawaban puas. Permasalahan yang

telah peneliti uraikan bahwa KPP Pratama Ciamis perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai.

Dan peneliti juga melakukan prasurvey mengenai lingkungan kerja di KPP Pratama Ciamis. Dapat dilihat dari hasil prasurvey pada tabel 1.2 yang diuraikan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap kondisi ruang kerja dengan jumlah kepuasan yang dirasakan pegawai 81% dan sisanya 19% dengan jawaban tidak puas. Fasilitas kerja yang tersedia di instansi sudah sangat baik dengan jumlah 90% pegawai yang merasa puas dan sisanya dengan jumlah 10% yang menjawab tidak puas. Suasana kerja di instansi yang dirasakan pegawai masih belum nyaman dengan jawaban yang merasakan puas sejumlah 79% pegawai dan sisanya dengan jawaban tidak puas sejumlah 21% pegawai. Keamanan di instansi Ciamis sudah berjalan dengan baik dengan jumlah 88% pegawai dengan jawaban puas dan sisanya dengan jumlah 12% pegawai. Dengan melihat hasil pra survey mengenai lingkungan kerja di KPP Ciamis pada kenyataannya masih belum cukup maksimal sehingga perlu memahami kembali mengenai lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”** suatu studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis?

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kompensasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis.
2. Lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pratama Ciamis.
3. Kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis.
4. Kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis.
5. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis.
6. Kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis.

Adapun manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini tentunya untuk menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan dan dapat menjadi referensi bagi penulis serta memahami tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

Adapun manfaat praktis

1. Bagi KPP Ciamis,

Agar dapat memberi masukan dan manfaat bagi instansi mengenai kepuasan kerja dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai dan lingkungan kerja yang baik.

2. Bagi Penulis

Dapat memahami dan mengetahui mengenai kepuasan kerja terhadap program kompensasi yang ada di KPP Pratama Ciamis baik dilihat dari segi kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial dan lingkungan kerja yang dilihat dari keamanan, kondisi ruang kerja dan fasilitas-fasilitas yang ada di KPP Pratama Ciamis.

II. LANDASAN TEORITIS

1. Kompensasi

Menurut Simamora dalam Donni Juni Priansa (2016:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan pemberian balas jasa bagi employe maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial). Menurut Simamora dalam Donni Juni Priansa (2016:323) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial
2. Kompensasi Non Finansial

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut menurut Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
4. Keamanan di Tempat Kerja

3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Donni Juni Priansa (2016:304) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Donni Juni Priansa (2016:304) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja/Lingkungan kerja

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012:2) “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian ini melakukan pendekatan dengan menggunakan metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Adapun menurut Sugiyono (2012:11) mengemukakan bahwa:

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Menurut Sugiyono dalam Mulyadi Raf (2012:21) menyatakan bahwa:

Metode explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristiknya penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian sebelumnya yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama.

Adapun menurut Sugiyono (2012:13) metode kuantitatif adalah:

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kompensasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi di instansi KPP Pratama Ciamis yang menanggapi mengenai kompensasi dengan skor 4749 bahwa hasil penelitian berada pada interval ke empat 3794,4 – 4687,2. Sedangkan dilihat dari setiap pernyataan bahwa skor tertinggi yaitu 421 dari pernyataan Saudara mendapatkan gaji atas pekerjaan Saudara setiap bulannya tepat waktu dan skor terendah yaitu 378 dengan pernyataan pimpinan dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai tidak monoton.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sjafri Mangkuprawira (2015:237) dalam Burhanuddin Yusuf menjelaskan mengenai kompensasi sebagai berikut:

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Bahwa kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja melainkan, seperti secara langsung yang berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi tidak juga bukan finansial yaitu berupa pekerjaan dan lingkungan kerja sedangkan dalam bentuk pekerjaan seperti tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan sedangkan lingkungan kerja berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

2. Lingkungan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang lingkungan kerja di instansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis yang menanggapi mengenai lingkungan kerja dengan skor skor 4790 bahwa berada pada interval ke empat 3794,4 – 4687,2 yang artinya berada pada katagori baik. Sedangkan dilihat dari setiap pernyataan bahwa skor tertinggi yaitu 409 dari pernyataan adanya petugas lingkungan kerja (satpam) dapat membuat Saudara bekerja dengan baik dan skor terendah yaitu 389 dengan pernyataan kondisi di ruang kerja Saudara membuat nyaman dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito dan Vemmylia dalam Widya Parimita et.al (2013:40) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diembannya.

3. Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja di instansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis yang menanggapi mengenai kepuasan kerja dengan skor 4828 bahwa hasil penelitian berada pada interval ke empat 3794,4 – 4687,2 yang artinya berada pada katagori baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Keith Davis et. al dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:117) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan.

Adapun hasil jawaban untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada KPP Pratama Ciamis sebagai berikut:

Tabel 4.47
Rekapitulasi Hasil Jawaban untuk variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja pada KPP Pratama Ciamis

No.	Variabel	Skor	Kriteria Penilaian
1	X ₁ (Kompensasi)	4749	Positif/Sering/Baik
2	X ₂ (Lingkungan Kerja)	4790	Positif/Sering/Baik
3	Y (Kepuasan Kerja)	4828	Positif/Sering/Baik

Sumber: Data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat diketahui bahwa rekapitulasi dari hasil jawaban responden mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada KPP Pratama Ciamis dapat dilihat dari variabel X₁ (Kompensasi) yang diperoleh dengan skor 4749 dan berada di kriteria penilaian baik, sedangkan variabel X₂ (Lingkungan Kerja) yang diperoleh dengan skor 4790 dan berada di kriteria penilaian baik, serta variabel Y (Kepuasan Kerja) yang diperoleh dengan skor 4828 dan berada di kriteria penilaian baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada KPP Pratama Ciamis dapat dikatakan sudah baik.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai koefisien korelasi pada kompensasi terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis berada pada tingkat hubungan yang positif dengan nilai 0,711 dan berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sedangkan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 50,56% sedangkan sisanya sebesar 49,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang

tidak diteliti. Selanjutnya hasil perhitungan dengan taraf signifikan yaitu 0,05 dan $(dk) = (N-2) = 93-2 = 91$ sehingga diperoleh 1,662. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,648 > 1,662$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel X_1 (Kompensasi) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) di KPP Pratama. Dilihat dari hasil perhitungan penelitian dapat dibuktikan menurut ahli Yamsul (2013:476) dalam Farley, et. Al kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan, hal ini peningkatan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan kompensasi yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai koefisien korelasi pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis berada pada tingkat hubungan yang positif dengan nilai 0,769 dan berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sedangkan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 59,08% sedangkan sisanya sebesar 40,92% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil perhitungan dengan taraf signifikan yaitu 0,05 dan $(dk) = (N-2) = 93-2 = 91$ sehingga diperoleh 1,662. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,463 > 1,662$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel X_2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) di KPP Pratama Ciamis. Dimana dapat dibuktikan dengan jurnal manajemen yang dikemukakan oleh Haedar, et. al.

(2015:19) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan karyawan bahwa hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai koefisien korelasi pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis berada pada tingkat hubungan yang positif dengan nilai 0,797 dan berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sedangkan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 63,52% sedangkan sisanya sebesar 36,48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil perhitungan dengan taraf signifikan yaitu 0,05 dan $(dk) = (n-k-1) = 93-3-1 = 89$ yang diperoleh 3,10. Jadi $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $78,489 > 3,10$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) di KPP Pratama Ciamis. Adapun untuk mengetahui hasil rekapitulasi uji signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada KPP Pratama Ciamis sebagai berikut:

Tabel 4.63
Rekapitulasi Uji Signifikan untuk Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada KPP Pratama Ciamis

No.	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}	Kriteria Penilaian
1.	X ₁ , Y	9,468	1,662			Hipotesis diterima
2.	X ₂ , Y	11,463	1,662			Hipotesis diterima
3.	X ₁ X ₂ , Y			78,489	3,10	Hipotesis diterima

Sumber: Data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.62 dapat diketahui bahwa rekapitulasi uji signifikan mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada KPP Pratama Ciamis dapat dilihat dari variabel X_1 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,468 > 1,662$, maka berpengaruh dan hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan teruji kebenarannya. Sedangkan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) dapat dilihat bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,463 > 1,662$ maka berpengaruh dan hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan teruji kebenarannya. Dan variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kepuasan Kerja) dapat dilihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $78,489 > 3,10$ artinya secara simultan berpengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis.

V. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disimpulkan bahwa dari hasil penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis berada pada tingkat hubungan yang positif dengan nilai 0,711. Sedangkan uji koefisien korelasi determinasi diperoleh 50,56% sedangkan sisanya sebesar 49,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya uji signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,648 > 1,662$ yang artinya bahwa terdapat hubungan kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Disimpulkan bahwa dari hasil penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis berada pada tingkat hubungan yang positif dengan nilai 0,769. Sedangkan uji koefisien korelasi determinasi diperoleh 59,08% sedangkan sisanya sebesar 40,92% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,463 > 1,662$ yang artinya bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Disimpulkan bahwa dari hasil penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis berada pada tingkat hubungan yang positif dengan nilai 0,797. Sedangkan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 63,52% sedangkan sisanya 36,48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya uji signifikansi diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $78,489 > 3,10$ yang artinya bahwa terdapat hubungan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kompensasi di KPP Pratama Ciamis bahwa nilai yang diperoleh dari hasil jawaban responden 4749 berada pada interval 3794,4 – 4687,2 kategori interpretasi baik. Sedangkan dilihat dari skor indikator terendah yaitu kompensasi non finansial dari pernyataan “Pimpinan dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai tidak monoton” dengan skor 378, sebaiknya

pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai tidak hanya satu dan dibuat pekerjaan menjadi menantang agar pegawai tidak bosan dengan pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja di KPP Pratama Ciamis bahwa nilai yang diperoleh dari hasil jawaban responden 4790 berada pada interval 3794,4 – 4687,2 katagori interpretasi baik. Sedangkan dilihat dari skor indikator terendah yaitu sirkulasi udara di tempat kerja dari pernyataan “kondisi di ruang kerja Saudara membuat nyaman dalam bekerja” dengan skor 389, sebaiknya ruang kerja agar dibuat lebih nyaman lagi seperti pengaturan ventilasi ruangan, pengaturan suhu kipas angin maupun AC dan pengaturan dalam penataan ruangan kerja.
3. Kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis bahwa nilai yang diperoleh dari hasil jawaban responden 4828 berada pada interval 3794,4 – 4687,2 katagori interpretasi baik. Sedangkan indikator terendah yaitu promosi dari pernyataan “Saudara merasa puas karena promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan kinerja Saudara” dengan skor 385, sebaiknya pegawai jangan menyalahkan atas jabatan yang diberikan oleh atasan karena atasan sudah menentukan jabatan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.
4. Peneliti sudah melakukan observasi mengenai variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di KPP Pratama Ciamis dengan menghasilkan yang signifikan. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti yang akan meneliti sebaiknya memperbanyak variabel-variabel lainnya dan melakukan observasi lebih lanjut lagi di KPP Pratama Ciamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Donni, Juni, P. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Farley, K. et. al. 2016. *Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Telkom TBK. Manado*. 4(5). 467-477
- Haedar, et.al. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Palopo*. Jurnal Manajemen. 2(1). 10-12
- Ida, A. et.al. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. 10(2). 124-135
- Mangkunegara, A, P. AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, R. 2012. *Analisis Eksplanatori Faktor Daya Saing Industri Kecil Pada Sentra Industri Kecil Batik Di Kota Jambi*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. 14(2). 91-101
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Widya, P. et. al. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 4(2). 257-275

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Winda
Nim : 3402150278
Tempat Tanggal Lahir: Garut, 19 September 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kenanga Dusun Citengah RT05/RW01
Kelurahan Tegalsari Kecamatan Sidareja Kabupaten
Cilacap
Email : windaliani393@gmail.com
Nama Ayah Kandung : Wawan Sunandi
Nama Ibu Kandung : Salimah
Nama Adik Kandung : 1. Ilyas Saputra
2. Mila Septiyaningsih
Riwayat Pendidikan : 1. Tk. Bkb. Mutiara Jakarta (2002-2003)
2. SDN 02 Sidareja (2003/2009)
3. SMP Nasional Sidareja (2009-2012)
4. SMK Yos Soedarso Sidareja (2012-2015)
5. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Galuh Ciamis (2015-2019)