

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KANTOR CAMAT KATEMAN**

Basirudin

basirudinabbas@gmail.com

Kantor Lurah Amal Bakti Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir

Kodrat Sunyoto

Arini Sulistyowati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the organizational climate and compensation for its effect on job satisfaction of civil servants in the Kateman sub-district office. This research is a quantitative descriptive study. The number of samples is 40 respondents. The results showed that the organizational climate had a partial effect on employee job satisfaction. Compensation has a partial effect on employee job satisfaction. Organizational climate and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The results of the coefficient of determination test indicate that the influence of organizational climate and compensation on employee job satisfaction by 85%, while the remaining 15% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords: *organizational climate, compensation, employee job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan iklim organisasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil kantor camat kateman. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata kunci: iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja pegawai juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan pegawai adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan organisasi. Kepuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja. Jika pegawai merasa puas dengan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan berkerja dengan baik.

Dengan demikian jelas bahwa ukuran kepuasan kerja yang dimiliki pegawai sebagian besar terletak pada besar kompensasi yang diterimanya. Namun keadaan tersebut dalam kenyataannya bersifat *relative*, mengingat bahwa semakin besar penghasilan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat 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 titik puncak kebahagiaanya.

Selain kompensasi, iklim organisasi juga sangat diperhatikan untuk terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, proses kerja dari karyawan tidak akan berjalan baik dan efektif apabila iklim organisasi tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan, yang pada akhirnya akan menghambat proses pencapaian visi-misi dan tujuan perusahaan. Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula

kinerja karyawan. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi. Salah satu faktor iklim organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan karyawan, maupun hubungan yang baik antar sesama karyawan. Manusia seperti ini tidak merasa puas dengan apa yang didapat seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer adalah dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukannya suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat, atau menunda pekerjaan. Selain itu pula, yang patut diperhatikan dari fungsi sumberdaya manusia bagi perusahaan,

bahwa faktor manusia harus di perhitungkan secara manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktifitasnya dalam jangka panjang.

Kebutuhan individu terutama kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya adalah sebagai sasaran atau tujuan yang ingin di capai oleh karyawan melalui pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan dan prestasi kerja karyawan dianggap tergantung pada sampai seberapa jauh pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dan sifat hakikat pekerjaannya tersebut dapat membantu pemenuhan kebutuhan pribadinya. Apabila perusahaan menginginkan produktifitasnya yang baik dari setiap karyawannya dalam jangka panjang, maka perusahaan harus selalu memperlakukan karyawan secara manusiawi dan selalu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dalam hal ini secara umum kebutuhan dan keinginan karyawan yang terdiri dari kompensasi dalam bentuk material dan juga kebutuhan yang lainnya seperti kebutuhan akan rasa aman bekerja di perusahaan, hubungan yang baik sesama karyawan, kesempatan berkarir, keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki arti yang penting bagi perusahaan, kondisi kerja yang nyaman, penghargaan atas hasil pekerjaannya dan dukungan dari pimpinan.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Bambang Purnomosidi (2007) melakukan studi tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Aparatur di Universitas Brawijaya. Dalam studi ini, indikator iklim organisasi meliputi praktek pengambilan keputusan, arus komunikasi, kondisi yang mendorong, penghargaan kepada sumberdaya manusia, pengaruh bawahan dan penyedia teknologi. Selanjutnya, kepuasan kerja dijabarkan dalam kepuasan terhadap teman sekerja, terhadap pekerjaan, terhadap gaji atau penghasilan, terhadap kemajuan

organisasi dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Hasil studi ini menunjukkan adanya perbedaan iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan akan diikuti dengan perbedaan dalam tingkat penampilan kerja dan kepuasan kerja. Dalam studi ini ditemukan bahwa kepuasan kerja, penampilan kerja dan iklim organisasi pada kelompok tenaga edukatif ternyata masih rendah sedangkan pada kelompok tenaga administrasi cukup tinggi.

Selanjutnya penelitian Siswanto (2008) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja menemukan bahwa variable kompensasi financial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, kompensasi financial dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi non financial berpengaruh terhadap motivasi instrinsik dan kompensasi non financial dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja. Adapun indicator variable instrinsik dalam penelitian ini meliputi pengakuan prestasi penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Terakhir penelitian Nurita Andriani (2009) dalam penelitiannya mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Malang menemukan bahwa Bank Mandiri mempunyai iklim yang sehat dan karyawannya mempunyai kepuasan yang tinggi yang ditandai oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan iklim organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja. Indikator iklim organisasi dalam penelitian ini meliputi perilaku pemimpin, motivasi kerja, komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, penetapan tujuan/sasaran, control, struktur dan penilaian kinerja, indicator variable kepuasan kerja meliputi aspek gaji, pekerjaan dan promosi sedangkan untuk

variable kinerja meliputi kuantitas dan kualitas.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan sosial psikologi kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan dan berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Dalam tulisannya Jewel & Siegel (1990) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap oleh Jewell & Siegel (1990) bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Mengingat kepuasan kerja adalah sikap, dan karenanya merupakan konstruksi hipotesis sesuatu yang tidak dilihat, tetapi ada atau tidak adanya diyakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan Danuri (2007) sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan 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 meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kemudian menurut Faloppo (2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah atau ibu atau teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Selanjutnya menurut Baron dan Greenberg (2009) bahwa terdapat tiga

kategori utama hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu (1) faktor organisasi, yaitu sistem imbalan (*reward*) yang meliputi promosi, kebijakan organisasi, dan kualitas pengawasan yang dirasakan karyawan; (2) faktor pekerjaan *work setting*, yaitu meliputi beban kerja secara keseluruhan, variasi tugas, tingkat pencahayaan, jumlah sekat di sekeliling karyawan, dan lingkungan sosial, serta (3) faktor karakteristik *personal*, meliputi *self esteem*, kepribadian, dan usia.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi (*organizational climate*) menurut Gibson *et al*, (1996) diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Steers (1991) menyatakan bahwa hubungan antara sebagian factor penentu iklm organisasi, seperti kebijakan dan praktek manajemen, pemberian umpan balik, otonomi dan identitas tugas pada bawahan ternyata sangat membantu terciptanya iklm yang berorientasi pada prestasi.

Litwin dan Stinger (dalam Sergiovanni dan Starratt, 1993) menyatakan bahwa iklm merupakan persepsi subyektif yang dipengaruhi oleh sistem, gaya informal para manajer dan factor penting lingkungan lain terhadap sikap, keyakinan nilai-nilai dan motivasi orang yang bekerja pada suatu organisasi.

Miles (dalam Sergiovanni dan Starratt, 1993) mengemukakan sepuluh indicator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya suatu organisasi yaitu:

- Focus pada tujuan (*goal focus*), pada lembaga yang sehat tujuan lembaga dapat diketahui, dipahami dan diterima oleh setiap komponen yang ada di dalamnya.
- Kecukupan komunikasi (*communication adequacy*), setiap individu merasa ada kemudahan untuk mendapatkan informasi demi kelancaran tugasnya.

- Keseimbangan kekuasaan yang optimal (*optimal power equalization*), setiap bawahan dapat mengemukakan pendapatnya dalam suasana demokratis.
- Pemanfaatan sumberdaya (*resource utilization*), lembaga yang sehat dapat memanfaatkan semua kebutuhan individu seperti keinginan bekerja keras dan pengembangan diri.
- Kohesifitas (*cohesiveness*), setiap individu merasa memiliki kelebihan dan kekurangan sehingga merasa perlu saling mengisi, saling memberi dan menerima dalam suasana kekeluargaan.
- Moril (*morale*), setiap individu memperoleh kepuasan dari kerja sama, terhindar dari rasa cemas khawatir dan saling mencurigai.
- Inovasi (*innovativeness*), setiap individu selalu ingin mengembangkan metode kerja, peralatan dan tujuan serta ingin tumbuh dan berkembang dalam iklm perubahan.
- Otonomi (*autonomy*), dalam lembaga yang sehat selalu ada kemandirian Aparatur dan mereka tidak hanya menunggu perintah.
- Adaptasi (*adaptation*), setiap individu merasa menyatu dengan lingkungannya dan tidak kesulitan menyesuaikan diri dengan sejawatnya.
- Kecukupan pemecahan masalah (*problem solving adequacy*), dalam lembaga yang sehat selalu tumbuh rasa ingin memecahkan segala persoalan yang dihadapi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani

Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan (2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Milkovich dan Newman (2008) menyatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

Menurut Rabindra dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Mobley (1982) dalam Sahid (2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) terbagi dalam tiga bentuk yaitu :

- 1) Kompensasi material
Kompensasi material merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.
- 2) Kompensasi social
Kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompokkelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
- 3) Kompensasi aktivitas
Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti, agar hasil yang diperoleh tepat dalam penelitian kegiatan-kegiatan yang

dilakukan dengan seksama dalam menentukan jenis data, sumber data, cara mengumpulkan data, tujuan penelitian dan teknik analisa data. Dalam penelitian ini akan digunakan rancangan (design) penelitian explanatory (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dan mengajukan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989).

Teknik Analisis Data

Dari data jawaban responden tentang kepuasan kerja, iklim organisasi dan kompensasi di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, kemudian dibuat tabulasi data berdasarkan skor masing-masing item pertanyaan. Setelah tabulasi data, maka akan dilakukan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis.

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Kompensasi

β_0 = intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

e_i = factor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kateman adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir, Riau, Indonesia. Kecamatan ini berdiri sejak tanggal 27 September 1997, sebagai awal dari adanya Tractaat Van Vrindchaap

(Perjanjian Perdamaian dan Persahabatan) antara Kerajaan Indragiri dengan Belanda, maka Kesultanan Indragiri menjadi Zlfbestuur. Berdasarkan ketentuan tersebut Kateman dijadikan sebagai daerah Keamiran (dari 6 daerah Keamiran di Indragiri Hilir) yaitu dengan Amir Kateman dan Mandah dengan ibukotanya di Sungai Guntung Kateman (ibukota Kecamatan Kateman saat ini). Kecamatan Kateman terletak di bagian Utara Kabupaten Indragiri Hilir dengan luas wilayah 561,09 Km² dari kepadatan 81 jiwa/km² dan Jumlah Penduduk 45.350 Jiwa terdiri dari 8 Desa dan 3 Kelurahan.

Data responden dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun data responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan/pangkat. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 40 responden terdapat sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5 % adalah responden laki-laki, sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5 % adalah responden perempuan.

Selanjutnya data responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5 %, responden yang berusia antara 36 - 45 tahun terdapat sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5 %, responden yang berusia antara 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 10 orang atau sebesar 25 %, sedangkan responden yang berusia diatas 55 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20 %. Responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa 23 orang responden dengan jenjang pendidikan SLTA atau 57,5 %, sebanyak 1 orang atau 2,5 % responden dengan jenjang pendidikan Sarjana Muda (D3), sebanyak 14 orang atau sebesar 35 % responden dengan jenjang pendidikan Sarjana (S1),

sedangkan sebanyak 2 orang atau sebesar 5 % responden dengan jenjang pendidikan Pascasarjana (S2). Responden berdasar masa kerja diketahui bahwa responden yang masa kerjanya lebih 20 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5 %, masa kerja diatas 10 tahun sampai 20 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5%, masa kerja antara 5 - 10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25 %, masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %. Responden berdasarkan golongan diketahui responden honorer sebanyak 10 orang atau 25 %, responden golongan II sebanyak 15 orang atau 37,5 %, responden golongan III sebanyak 13 orang atau 32,5

%, dan responden golongan IV sebanyak 2 orang atau 5 %.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Iklim Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, maka hal tersebut dapat diketahui dengan cara melakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.406	.988		.411	.520
X1	.445	.109	.704	4.095	.000
X2	1.038	.088	.887	11.833	.000

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda di atas apabila ditulis dalam model matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 0,406 + 0,445 X_1 + 1,038 X_2$$

Dalam hal ini:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Kompensasi

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan bahwa β_0 (Konstanta) = 0,406 hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai iklim organisasi dan kompensasi sama dengan nol, maka kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebesar 0,406.

Koefisien regresi $\beta_1 = 0,445$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai iklim organisasi sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,445. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel Iklim organisasi sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,445.

Koefisien regresi $\beta_2 = 1,038$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai kompensasi sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan

mengakibatkan peningkatan nilai kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 1,038. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai kompensasi sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 1,038.

Koefisien determinasi (R^2 atau R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.845	1.087

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui dari nilai R^2 yakni sebesar 0,853. Ini mengandung arti bahwa iklim organisasi dan kompensasi mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,853 atau 85%. Sedangkan sisanya sebesar 15 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu iklim organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir. Uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam Tabel 1, maka koefisien nilai iklim organisasi, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir.

Koefisien nilai kompensasi, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir. Uji F dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat.

- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.142	2	127.071	107.445	.000 ^a
Residual	43.758	37	1.183		
Total	297.900	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan temuan pada penelitian terdahulu (Purnomosidi, 2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dijabarkan dalam kepuasan terhadap teman sekerja, terhadap pekerjaan, terhadap gaji atau penghasilan, terhadap kemajuan organisasi dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian Purnomosidi (2007) mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja, dalam hal ini perbedaan dalam iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan akan diikuti oleh

perbedaan tingkat kinerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut pengaruh iklim organisasi disatukan dengan perilaku kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian ini pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja diukur secara parial.

Hasil ini juga menyokong pandangan Steers (1991) yang menyatakan bahwa hubungan antara berbagai factor penentu iklim organisasi akan meningkatkan prestasi kerja.

Untuk pengembangan di masa datang sesuai dengan temuan penelitian ini Bauer (2004) mengidentifikasi *high performance workplace* yang meliputi antara lain struktur hirarki yang datar, rotasi pekerjaan, tim yang bertanggung jawab, multi-tugas, keterlibatan yang lebih besar aparatur dari tingkat yang lebih rendah dalam pengambilan keputusan dan saluran komunikasi yang terbuka. Hal-hal ini dapat diaplikasikan pada berbagai organisasi untuk mendorong, mempertahankan dan meningkatkan kinerja aparatur.

Sedangkan menurut Gibson *et al*, (1996) iklim organisasi diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi

kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Baron dan Greenberg (2009) bahwa terdapat tiga kategori utama hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu (1) faktor organisasi, yaitu sistem imbalan (*reward*) yang meliputi promosi, kebijakan organisasi, dan kualitas pengawasan yang dirasakan karyawan; (2) faktor pekerjaan *work setting*, yaitu meliputi beban kerja secara keseluruhan, variasi tugas, tingkat pencahayaan, jumlah sekat di sekeliling karyawan, dan lingkungan sosial, serta (3) faktor karakteristik *personal*, meliputi *self esteem*, kepribadian, dan usia. Faktor lain yang turut memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah nilai pekerjaan yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Nilai tersebut merupakan suatu bentuk yang mempunyai hubungan dengan suatu aktivitas atau objek.

Seandainya individu dalam bekerja mempunyai prioritas kegiatan, maka dia dapat memfokuskan kegiatannya berdasarkan kebutuhan dan kepentingannya untuk mencapai tujuan lebih jelas. Sehingga dia merasa puas dan dia menjadi senang dan bangga. Nilai pekerjaan ekstrinsik juga merupakan imbalan (*reward*) yang diperoleh oleh individu atas dasar keterlibatannya dalam suatu pekerjaan. Artinya sebagai pelaku atau bertindak untuk melaksanakan tugas tersebut sangat tergantung dari imbalan yang akan diterimanya (Wallace *et al.*, 1971). Imbalan ini termasuk penghasilan tambahan dan asuransi kerja serta hubungan baik yang terbentuk dalam hubungan antar rekan kerja yang

dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Jewell & Siegell (1990) mengungkap bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang iklim organisasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil Kantor Camat Kateman Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai negeri sipil termasuk dalam kategori tinggi, iklim organisasi termasuk kategori rendah dan kompensasi termasuk kategori tinggi.
2. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya suatu iklim organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kateman Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya dengan kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kateman Kabupaten Indragiri Hilir. Kompensasi merupakan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari koefisien regresinya paling besar dibanding dengan variable bebas yang lain yakni 1,038.
4. Secara simultan iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Kateman Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 85%. Sedangkan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFPE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 1998. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi IV, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2003. Human Resources Management, Ninth Edition. Prentice-Hall Inc. New Jersey.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Nasir, Moh. 1999. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nirman, Umar. 2004. Perilaku Organisasi. CV Citra Media. Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 1998. Metode Penelitian Survei, LP3ES. Jakarta
- Siswanto, 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Umar, H. 2001. Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. Gramedi Jakarta.