

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI KOMPENSASI KERJA PEGAWAI
PPNPN PUSBANG SDM APARATUR PERHUBUNGAN BOGOR**

***THE EFFECT OF COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON JOB
SATISFACTION THROUGH WORK COMPENSATION OF PPNPN
PUSBANG EMPLOYEES HUMAN RELATIONSHIP
APPARATUS BOGOR***

Gunawan¹, Agusta Dian Ellina²

Magister Keperawatan Fakultas Pascasarjana Institut

Ilmu Kesehatan Strada Indonesia, Indonesia

email : gunganinglakipadada@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, sehingga dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif dalam bekerja dan sebaliknya, namun hal ini dapat menjadi negatif apabila adanya perubahan kompetensi, lingkungan kerja yang tidak sehat serta kompensasi atas kinerja pegawai tidak sesuai sehingga kepuasan kerja tidak ditemukan secara optimal. Kebaruan dalam penelitian ini karena meneliti tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja, Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja di PPNPN PUSBANG SDM Aparatur Perhubungan Bogor. Metode penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* serta menggunakan analisis jalur untuk mengetahui kaitan antar variabel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 dengan teknik total sampling. Metode analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian adanya pengaruh kompetensi kerja ($P=0.018$) terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh lingkungan kerja ($p=0.001$) terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja ($P=0.001$). Kesimpulan penelitian yaitu ada pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta ada pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja

Kata kunci: Kepuasan kerja; Kompetensi Kerja; Kompensasi Kerja; Lingkungan Kerja.

Abstract

Job satisfaction is a positive feeling about the job resulting from the evaluation of its characteristics, so with high job satisfaction have positive feelings at work and vice versa, but this can be negative if there is a change in competence, an unhealthy work environment and compensation for employee performance is not appropriate so that job satisfaction is not found optimally. The novelty of this research is that it examines the effect of competence and work environment on job satisfaction through employee compensation. This study aims to determine the effect of work competence, work environment on job satisfaction through work compensation at PPNPN PUSBANG HR Bogor Transportation Apparatus. This research method uses a quantitative design with a cross sectional approach and uses path analysis to determine the relationship between variables. The sample in this study was 105 with a total sampling technique. Data analysis method using SPSS. Analysis of the research path found that there was an effect of work competence ($P = 0.018$) on job satisfaction, there was an effect of work environment ($p = 0.001$) on job satisfaction, there was an effect of work competence on job satisfaction ($P = 0.001$). The conclusion of the study is that there is an influence of work competence, work environment on job satisfaction and there is an influence of work competence and work environment on job satisfaction through work compensation

Keywords: Job Satisfaction; Work Competence; Work Compensation; Work Environment.

Received: June 6th, 2022; 1st Revised August 30th, 2022; 2nd Revised September 2nd, 2022;

Accepted for Publication : September 4th, 2022

© 2022 Gunawan, Agusta Dian Ellina

Under the license CC BY-SA 4.0

1. PENDAHULUAN

Sebuah tempat kerja sebagai suatu organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah adanya komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk melakukan upaya yang besar dalam mencapai tujuan suatu organisasi dan akan memiliki komitmen tinggi untuk bertahan di organisasi sehingga tingkat ketidakhadiran dan *turnover* dapat berkurang serta kualitas kinerja suatu organisasi meningkat.(1) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusbang SDM) Aparatur Perhubungan Bogor memiliki tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan manajerial, struktural, dan fungsional untuk sumber daya manusia aparatur perhubungan, serta pemberian pembinaan teknis kepada satuan organisasi yang menangani pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter.(2) Sebagian besar tugas pokok ini adalah memberikan pelayanan kepada orang lain, mulai dari pelayanan dalam bentuk pelatihan hingga kesehatan. Dalam memberikan pelayanan, sumber daya manusia memegang peranan penting karena pelaku pelayanan tersebut harus mengedepankan kinerja untuk memberikan pelayanan yang maksimal.(3) Oleh karena itu, kepuasan kerja dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Namun, fenomena di Pusbang SDM Aparatur Perhubungan

Bogor, didapatkan bahwa kurang dari 30% pegawai mengalami ketidakpuasan kerja dan sebanyak tiga orang pegawai yang berumur kurang dari 35 tahun memilih untuk *resign* pada tahun 2021. Disisi lain, sebanyak lebih dari 50% pegawai mengalami kepuasan kerja ditingkat sedang atau lebih merupakan pegawai yang berstatus ASN dan tenaga kontrak yang telah mengikuti berbagai pelatihan. Berdasarkan masalah tersebut, masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi Kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional, yaitu mengetahui pengaruh antar variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor. Populasi dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling yaitu seluruh pegawai PPNPN yang bertugas pada semua ruangan Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor yang keseluruhannya berjumlah 108 orang.

Penelitian ini menggunakan statistic inferensial untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen dan mengetahui pengaruh variabel intervensi terhadap variabel dependen.

Adapun analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Path analytic atau analisa jalur.

Analisis jalur 1 (*Path Analysis 1*) merupakan korelasi antar variabel Kompetensi Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) terhadap Kompensasi Kerja (Y1).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

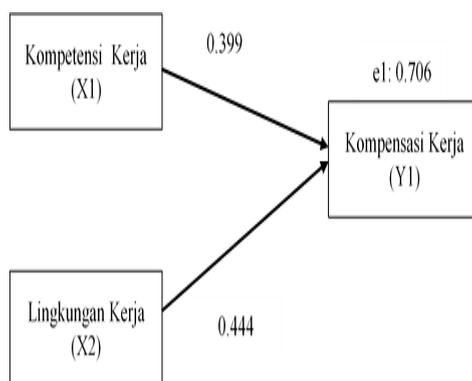
Tabel 3.1.1. Analisis Jalur Model 1 Korelasi Kompetensi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kompensasi kerja

| Variabel | R -squared | Standardized Coef. Beta | P |
|------------------|------------|----------------------------|-------|
| Kompetensi Kerja | 0.501 | 0.394 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja | | 0.444 | 0.000 |

| Variabel | R -squared | Standardized Coef. Beta | P |
|------------------|------------|----------------------------|-------|
| Kompetensi Kerja | 0.501 | 0.394 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja | | 0.444 | 0.000 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-squared 0.501 yang artinya kompetensi kerja dan lingkungan kerja memberikan peran terhadap kompensasi kerja sebesar 50.1%, dengan nilai signifikansi $P < 0.05$ yang artinya ada hubungan antara kompentasi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kompensasi kerja. Hubungan variabel kompetensi kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel. Hubungan variabel kompetensi kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel Kompensasi sebagai variabel intervensi dapat dilihat pada skema 3.1.1 berikut:



Skema 3.1.1. Analisis Jalur Model 1

Analisis jalur Model 2 (*Path Analysis 2*) merupakan korelasi antar variabel Independen (Kompetensi Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2)) dan variabel

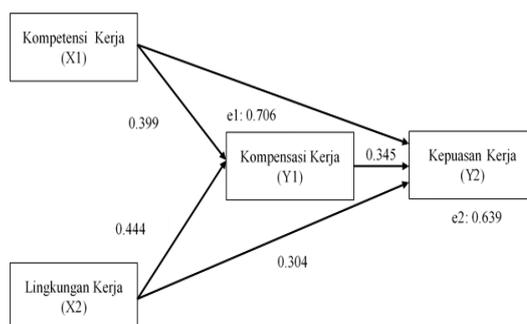
Intervensi (Kompensasi Kerja (Y1)) terhadap variabel Dependen (Kepuasan Kerja (Y2)).

Tabel 3.1.2 Analisis Jalur Model 2 Korelasi Kompetensi kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

| Variabel | R -squared | Standardized Coef. Beta | P |
|------------------|------------|-------------------------|-------|
| Kompetensi kerja | | 0.206 | 0.018 |
| Lingkungan kerja | 0.519 | 0.304 | 0.001 |
| Kompensasi Kerja | | 0.345 | 0.001 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-squared 0.519 yang artinya kompetensi kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi kerja memberikan peran terhadap kepuasan kerja sebesar 51.9%, dengan nilai signifikansi $P < 0.05$ yang

artinya ada hubungan antara kompetensi kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan kerja. Hubungan variabel kompetensi kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada skema 3.1.2. berikut:



Skema 3.1.2 Analisis Jalur Model 2

3.2. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja dengan Kepuasan kerja pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor ditemukan bahwa sebanyak 26 pegawai (86.7%) memiliki kompetensi kerja baik dan memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Hasil uji statistic ditemukan bahwa *P-Value* 0.016 ($P < 0.05$) hal ini bermakna bahwa ada pengaruh antara Kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Utami & Sukmawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi.(4) Penelitian Fitriati (2021)

menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.(5) Hasil uji intervening menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor

ditemukan bahwa sebanyak 62 pegawai (76.5%) memiliki lingkungan kerja yang baik dan memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Hasil uji statistic ditemukan bahwa P-Value 0.001 ($P < 0.05$) hal ini bermakna bahwa ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Sari (2013) ditemukan bahwa hasil estimasi lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.(6) Penelitian Aoliso & Lao (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.(7) Penelitian Wahyuniardi, Nurjaman & Ramadhan (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.(8) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kondisi yang nyaman dalam bekerja.(9) Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non fisik. Aspek fisik dibutuhkan SDM atau pegawai yang baik dalam mencapai kenyamanan bekerja.

Sedangkan aspek non fisik dapat berupa keterkaitan pegawai yang memiliki hubungan yang baik secara interpersonal serta sosialisasi yang baik dalam meningkatkan kenyamanan bekerja. Hasil penelitian yang terlihat dari Analisis jalur model 1 ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Analisis jalur model 2 ditemukan bahwa ada hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Andriany (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (10) Peneliti menemukan bahwa adanya hubungan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja karena setiap pekerjaan tentunya memberikan hasil atau penghasilan tersendiri sesuai dengan kompetensi pekerja sehingga dapat meningkatkan aktualisasi diri, kepuasan kerja tentunya dapat meningkat didukung dengan adanya lingkungan kerja yang sangat mendukung kompetensi yang dilakukan oleh pekerja tersebut sehingga pekerja dengan mudah melakukan kegiatan yang sesuai dengan bidangnya.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kompetensi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor, terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor dan terdapat pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi kerja pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini berjalan lancar dan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sepahvand F, Atashzadeh-Shoorideh F, Parvizy S, Zagheri Tafreshi M. The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electron Physician*. 2017;9(6):4503–9.
2. Ninta Tarigan SF. Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Pada Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Tilongkabila. *J Heal Sci Gorontalo J Heal Sci Community*. 2020;2(2):257–62.
3. Hidayati T, Rahmawati. the Effect on the Job Satisfaction Organization, Performance of Employees Commitment, and Service Performance. *Kinerja J Ekon dan Manaj [Internet]*. 2016;13(1):2016.
4. Utami A, Sukmawati A. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. *J Manaj dan Organ*. 2019;9(1):10–21.
5. Radiana Fitriati. Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Pengaruh Pemberdaya dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. 2021;(1):24–32.
6. Sari FM. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE J Ilmu Ekon dan Manaj*. 2013;9(2).
7. Aoliso A, Lao H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, J Bisnis Manaj*. 2018;
8. Wahyuniardi R, Nurjaman S, Ramadhan MR. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *J Optimasi Sist Ind*. 2018;17(2):143.
9. Nawangwulan K. Employee Discipline, Motivation Of Competence And Administration Employee Productivity And Finance In Rs. Mh. Thamrin Tersedia pada: <http://journal.febunmul.net>

Salemba International. Jambura J Heal
Sci Res [Internet]. 31 Mei
2022;4(3):718–24. Tersedia pada:
[https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjhsr
/article/view/14135](https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjhsr/article/view/14135)

10. Andriany D. Pengaruh Kompensasi

Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT .
Repex Perdana Internasional (Licensee
Of Federal Express) Medan. Ekon dan
Bisnis. 2019;1(1):392–8.