

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH  
BAITUL MALL WAT TAMWILL PURWOREJO)**

**Danang Prasetio**  
prasetiodanang3@gmail.com

Dr. Dwi Irawati, S.E.,M.Si  
Fitri Rahmawati, S.E.,M.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah baitul mall wat tamwill binamas purworejo. Populasi pada penelitian ini adalah 115 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan melalui analisis regresi dengan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan. kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci: Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Mengingat pentingnya karyawan dan tanggung jawab yang harus dijalankannya maka, sudah selayaknya perusahaan memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif pada pekerjaannya dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka (Handoko, 2014:193). Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2015:46) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Pemberian kompensasi pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2011:121) tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Selain kompensasi, yang harus diperhatikan perusahaan untuk bisa menciptakan kepuasan kerja karyawannya salah satunya yaitu terpenuhinya fasilitas kerja yang baik. Moenir (2010:119) mengatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Moenir (2010:119) menyatakan fungsi dari fasilitas salah satunya adalah menimbulkan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka, dan pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil Binamas Purworejo didapatkan informasi bahwa karyawan KSPPS BMT Binamas, mengeluhkan pemberian kompensasi seperti pemberian insentif yang dirasa masih kurang bila dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan. Mereka merasa kompensasi yang diberikan masih di rasa kurang karena kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Hal ini menimbulkan perasaan kurang puas pada karyawan akan pekerjaan tersebut. Selain pemberian insentif yang dirasa masih kurang, karyawan

juga mengeluhkan fasilitas kerja yang belum memadai seperti karyawan mengharapkan fasilitas transportasi bagi karyawan yang bekerja di lapangan dan menyediakan peralatan kantor yang sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang dibutuhkan karyawan. Dampak dari menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan berbagai sikap negatif seperti pelayanan yang tidak maksimal terhadap nasabah dan sedikit banyak mempengaruhi terciptanya visi, misi, tujuan, sasaran atau target perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas maupun mempertahankan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT BINAMAS PURWOREJO.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Masalah penelitian ini dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2009:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain; kesempatan untuk maju, kemauan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas.

#### **b. Kompensasi**

Hasibuan (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:121), bahwa tujuan pemberian kompensasi antara

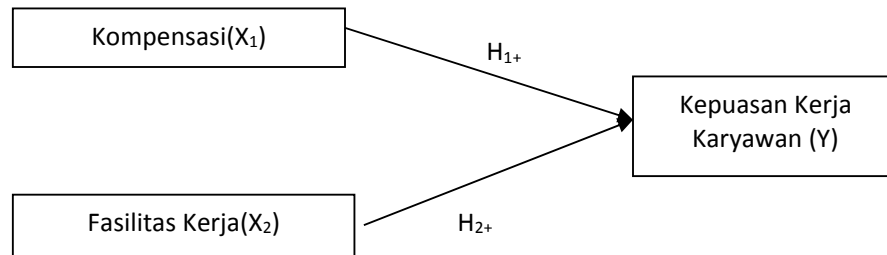
lain; ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

### c. Fasilitas Kerja

Moenir (2010:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, Moenir (2010:125) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut; mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, kualitas produk yang lebih baik/terjamin, ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin, lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya, menimbulkan rasa puas bagi orang-orang berkepentingan.

## 2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

—————> Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:121) bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Handoko (1996:155) menyatakan salah satu faktor yang memungkinkan timbulnya kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan. Hasil penelitian Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2015), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki penilaian yang baik atas kompensasi yang diterimanya, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H<sub>1</sub> : kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

##### 2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Moenir (2010:125) menyatakan fungsi dari fasilitas salah satunya adalah menimbulkan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka, dan pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Rivai (2011:859) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kondisi fisik lingkungan kerja, dan interaksi dengan karyawan lain. Hasil penelitian yang dilakukan Dahlius dan Ibrahim (2016), menunjukkan fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi fasilitas kerja yang baik tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut, kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif, terampil dan yang pada akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan.

H<sub>2</sub> : Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional**

#### **a. Kompensasi ( $X_1$ )**

Pengertian kompensasi menurut Umar (2005:16) sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator kompensasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Umar (2005:16) yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Insentif
- 4) Asuransi

#### **b. Fasilitas kerja ( $X_2$ )**

Sofyan (2004:21) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan di perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sofyan (2004:22) yaitu:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

#### **c. Kepuasan kerja ( $Y$ )**

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) sebagai berikut:

- 1) Kesempatan promosi
- 2) Pekerjaan
- 3) Pengawasan

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisoner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisoner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut (Ghozali, 2011:52). Penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan membandingkan angka koefisien korelasi jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:53).

Hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari kompensasi ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3610 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu (Ghozali, 2011:47). Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Hasil uji reliabilitas menunjukan semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y) semuanya reliabel.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja, baik secara parsial, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,273	0,008	Positif dan signifikan
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,222	0,030	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = 0,273X_1 + 0,222X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b = 0,273$ , kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa semakin layak kompensasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2)  $b = 0,222$ , fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan lengkap fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

**b. Hasil uji signifikansi (Parsial)**

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan fasilitas kerja dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05. Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,273. Selain itu nilai *p-value* Kompensasi (X<sub>1</sub>) = 0,008 yang menunjukkan pengaruh signifikansi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.



2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,222. Selain itu, diperoleh nilai  $p$ -value Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) = 0,030 yang menunjukkan pengaruh signifikansi Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

## 2. Pembahasan

a.  $H_1$  : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, didapat nilai  $b = 0,273$  dan nilai  $p$ -value = 0,008 < 0,05 artinya hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Kompensasi dalam hal ini berkaitan dengan pemberian gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari), pemberian bonus atas pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan, dan adanya asuransi atau jaminan kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2015), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b.  $H_2$  : Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, didapat nilai  $b = 0,222$  dan nilai  $p$ -value = 0,030 < 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap

kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik dan lengkap fasilitas kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja dalam hal ini terkait dengan kondisi peralatan kerja yang baik, tersedianya perlengkapan kantor yang lengkap, maupun prasarana yang mendukung dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahlius dan Ibrahim (2016), menunjukkan fasilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **G. KESIMPULAN**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil Binamas Purworejo.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil Binamas Purworejo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dahlius, Apri dan Mariaty Ibrahim. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Riau kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi). *Jurnal JOM FISIP*. 3 (02) : 1-13.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 1996. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Andi Copyright 2006
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzaid,Yusron; Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada PT Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 1 (02) : 201-220
- Sofjan, Assauri. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Purnada Media Group.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.