

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Andrie Suryanto
Universtitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2006

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Getuk Marem Magelang yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Untuk uji instrumen penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk uji prasyarat regresi digunakan uji asumsi analisis regresi dan uji asumsi klasik. Uji asumsi analisis regresi berupa uji normalitas dan uji linearitas sedangkan uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Untuk teknik analisis data digunakan teknik Analisis Regresi Berganda Tiga Prediktor. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi ganda digunakan uji F.

Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah wanita (53,3%); sebagian besar berusia antara 21-30 tahun (60%); sebagian besar lulusan SMP (53,3%); dan sebagian besar telah bekerja antara 6-10 tahun (50%). Dari perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 26,70 dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan memadai; pengembangan karir sangat memuaskan ($\bar{x}=36,63$); lingkungan kerja yang ada sangat mendukung mereka dalam bekerja ($\bar{x}=25,87$) dan kepuasan kerja karyawan dapat dikategorikan sangat puas ($\bar{x}=61,03$).

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15,902 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan nilai F tabel untuk 30 responden dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut (30-3-1) = 26 untuk taraf kesalahan 5% sebesar 2,890. Karena F hitung > F tabel (15,902 > 2,890), dengan taraf signifikan lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit sehingga dapat dipakai memprediksi kepuasan kerja.

Kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta_K = 0,968$, $p = 0,003$; $\beta_{PK} = 0,632$, $p = 0,015$; dan $\beta_{LK} = 0,774$, $p = 0,014$). Variabel kompensasi lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja daripada variabel lainnya ($\beta_K = 0,968$ dengan $p=0,003$).

Nilai R^2 sebesar 0,647 yang berarti 64,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja, sedangkan 35,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, misalnya kepemimpinan, jenis pekerjaan, peralatan, pendidikan, penempatan, dan penghargaan terhadap karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT
AND ENVIRONMENT TOWARDS JOB'S SATISFACTION

Andrie Suryanto
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2006

The aim of this research was to examine and analysis the influence of compensation, career development and working environment towards job's satisfaction. This research is a case study. The Population as well as the samples of this research are all the employees of Pabrik Getuk Marem Magelang. The total samples are 30 employes.

The technique of collecting samples was saturated sampling technique. The technique of collecting data was questionnaire. The technique of data analysis was *Correlation Product Moment*, while the formula of *Cronbach Alpha* is used to test the reliability. For testing prerequisite of regression applied *regression analysis assumption* and classic assumption test. The regression analysis assumption test was *normality*, while classic assumption test was *multi linearity and heteroscedastistics*. The technique of data analysis was *Double Regression Three Predator*. For testing the significance of the regression of co-efficiency was used F test.

The most characteristic of the responses in this research was 53.3% female, 60% between 21-30 years old and 53.3% graduated from Junior High Schools. 50% of the responses have been working for 6-10 years. The average of the compensation which has been already given was 26.70%. It can be concluded that the compensation was sufficient enough, while the career development was quite satisfied ($\bar{x}=36.63$); working environment has already supported the employees ($\bar{x}=25.87$) and the satisfaction of the employees was good enough ($\bar{x}=61.03$).

Based on the data analysis indicates that F count is 15.902 with the level of significance 0.000, while F table for 30 responses with 3 dk counter was 3 and dk denominator (30-3-1) was 26 with 5% error (2.890). It can be concluded that the significance of the model of regression is significant so it can be used to predict the satisfaction of working (F count > F table (15.902 > 2.890) with the significance 5% smaller).

Compensation, the development of career and working environment influence positively and significantly towards the satisfaction of working ($\beta K = 0,968$, $p = 0,003$; $\beta PK = 0,632$, $p = 0,015$; and $\beta LK = 0,774$, $p = 0,014$). Compensation of variability is more dominant in influencing the working satisfaction than others $\beta K = 0,968$ with $p=0,003$.

R² is 0,647. It means 64,7% of working satisfaction is influenced by compensation, career development and working environment, while 35,3% of working satisfaction influenced by other variables, like leadership, kind of jobs, education, staffing and others.