

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM, Tbk
CABANG JEMBER**

Tatit Diansari Reskiputri, Purnamie Titisari, Isti Fadah
Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Jember

ABSTRACT

This research aims to analyze and understand and prove Empirically influence directly and indirectly working environment and compensation to job satisfaction employees through work discipline and working spirit at PT. Bank Jatim, Tbk Jember Regency. This research classified as explanatory reseach and confirmatory research at once with loading technique samples proportional sampling. Data acquisition will be done with questionnaires distribution directly and indirectly from respondents the PT. Bank Jatim,Tbk Jember Branch Office employee. Data that was recieved by processed by using analysis of path analysis with IBM SPSS AMOS 20 software. The results showed that the work environment, compensation, work discipline and morale has a positive and significant impact on job satisfaction of employees. In addition the research also shows that the work environment, compensation and working discipline has a positive and significant impact on job satisfaction of employees through morale

Keywords : Working Environment, Compensation, Discipline, Working spirit, job satisfaction

PENDAHULUAN

Semua negara dalam kondisi yang global ini dituntut untuk mengikuti kemajuan di semua bidang, baik di bidang teknologi, bidang informasi bahkan di bidang sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam

organisasi agar organisasi tersebut dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Berkaitan dengan masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan

dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Selain itu lingkungan kerja dan kompensasi juga mempunyai peranan penting dalam peningkatan SDM. Lingkungan kerja dan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Karena karyawan memerlukan imbal balik sebagai balas jasa dari tenaga yang telah diberikan. Demikian pula untuk pengelolaan perilaku karyawan, pemimpin yang baik selain membuat para karyawan yang ada di bawah kepemimpinannya merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, diharapkan untuk membuat karyawannya melaksanakan semua tugas yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat dan kedisiplinan kerja dan apabila

karyawan sudah tidak memiliki kedisiplinan dan semangat untuk bekerja, maka kemungkinan timbulnya niat untuk pindah kerja semakin besar.

Bank Jatim adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Jawa Timur yang didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT). Dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Bank Jatim menjadi bank devisa sejak tanggal 2 Agustus 1990. Pada tanggal 1 Mei 1999, dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan, Bank Jatim mengubah bentuk badan hukum dari BUMD menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Pelayanan menjadi suatu hal yang ditujukan untuk memenuhi keinginan orang banyak. Jadi, pada saat memberikan pelayanan harus memperhatikan hak dan tanggung jawab yang melekat pada masyarakat, tidak hanya itu, kondisi fisik di tempat kerja harus

diperhatikan, apabila di tempat kerja sudah tidak nyaman, otomatis akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya masalah hubungan sosial karyawan juga sangat penting bagi karyawan, hal ini memicu hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sistem kompensasi, sampai saat ini masalah kompensasi di Bank Jatim Cabang Jember menjadi hal yang dianggap tabuh menjadi layak dan patut untuk diperbincangkan, karena kompensasi dalam satu tingkatan jabatan memiliki nilai kompensasi yang berbeda. Selain masalah kompensasi, faktor kedisiplinan juga menjadi hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja, sebagai contoh pekerjaan yang tidak sesuai prosedur/job desk, masalah ini menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja dan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja.

Selain fenomena yang terjadi di lapangan tersebut ada beberapa penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan mengapa penelitian ini menarik untuk dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Cindy Rozella dan Praningrum (2007) dan Yusriati Nur Farida (2001). Penelitian ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Muttaqiyathun (2011) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja jika dilakukan pada objek penelitian yang berbeda yaitu pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja dan semangat

kerja karyawan pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wexly (dalam Soehardi, 2004:182) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Ahyari (2006 : 125) bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa aspek pembentuk lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja, dan hubungan antar karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi Menurut Hasibuan (2004 : 118) adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan

non finansial Mondy dan Neo (1994 : 158)

Menurut Lateiner dan Levine (1984 : 127) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan yang ditetapkan.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002 : 160) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Jadi, dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kegairahaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan membentuk suatu kepuasan individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja atau (*job satisfaction*) Menurut Handoko (2001: 194) adalah keadaan emosional para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi (kedisiplinan kerja), perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory reseach* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 2006 : 256). Obyek

penelitian ini adalah PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk.

Menurut Krejcie dan Morgan (1970 : 84) dalam Uma Sekaran (1992 : 58) menyatakan bahwa pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dapat dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel menurut. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah berjumlah 118 Responden. Yang merupakan karyawan PT Bank Jatim Cabang Jember, Tbk. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel Eksogen; Disiplin Kerja (Z_1), dan Semangat Kerja (Z_2) sebagai variabel *intervening*; dan kepuasan kerja karyawan sebagai Variabel Endogen (Y)

Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel

yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Eksogen atau variabel independen pertama (X_1) adalah lingkungan kerja (X_1), dimana pengertian variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan aktivitasnya. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari empat instrumen pengukuran, yaitu:
 - a. Pelayanan Karyawan (X_{11})
 - b. Kondisi Fisik Tempat Kerja (X_{12})
 - c. Hubungan Sosial Karyawan (X_{13})
 - d. Hubungan Psikologis Karyawan (X_{14})
2. Variabel Eksogen atau variabel independen kedua (X_2) adalah kompensasi dimana kompensasi memiliki pengertian segala sesuatu yang diterima para karyawan atas jasa yang mereka berikan, dimana untuk penelitian ini instrumen pengukurannya adalah :
 - a. Sistem Kompensasi (X_{21})
 - b. Bentuk dan Besarnya Kompensasi (X_{22})
 - c. Tujuan Pemberian Kompensasi (X_{23})
3. Variabel *intervening* (Z) atau variabel perantara adalah disiplin kerja (Z_1) yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, dan semangat kerja (Z_2) yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Instrumen pengukurannya meliputi:
 - a. Ketaatan terhadap tugas (Z_{11})
 - b. Bekerja sesuai prosedur (Z_{12})
 - c. Pendekatan yang dilakukan (Z_{13})
 - d. Pengawasan terhadap tugas (Z_{14})
 - e. Kerja sama (Z_{21})
 - f. Suasana kerja (Z_{22})
 - g. Penempatan kerja (Z_{23})
 - h. Pengembangan karir (Z_{24})

4. Variabel endogen atau variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya. Instrumen pengukurannya meliputi :
- Pembayaran gaji dan upah (Y₁)
 - Pekerjaan itu sendiri (Y₂)
 - Rekan kerja (Y₃)
 - Pengembangan karir yang diberikan (Y₄)
 - Kepenyeliaan (Supervisi) (Y₅)

ANALISIS DATA

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel

tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, yang dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Umar, 2004: 195) yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
 X = Nilai variabel independen
 Y = Nilai variabel dependen
 n = Jumlah data (responden sampel)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor

konfirmasi (*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel laten. Indikator-indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* > 0,5 signifikan pada ($\alpha = 5\%$). Instrumen penelitian disebut valid uni dimensional jika mempunyai nilai-nilai *goodness of fit index* (GFI) > 0,90

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2006 : 126).

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidentifikasi sebuah konstruk atau faktor laten yang umum, atau

dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu menjelaskan sebuah fenomena yang umum. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas konstruk ini adalah sebagai berikut :

$$\rho_{\text{x}} = \frac{\lambda_i^2}{\lambda_i^2 + (1 - \lambda_i^2)}$$

Dimana:

- = *Construct-reliability*
- λ_i = *standard loading* diperoleh langsung dari *standardized* untuk tiap indikator
- $(1-\lambda_i^2)$ = *measurement error* dari tiap indikator

Menurut Maholtra (dalam Solimun, 2007 : 58) menyatakan nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60, bila penelitian yang dilakukan adalah eksploratori maka nilai dibawah 0,60 pun masih dapat diterima sepanjang disertai alasan empirik dalam proses eksplorasi.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk

menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah di tetapkan sebelumnya.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas atau terikat bisa secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*). Hubungan langsung terjadi jika satu variabel memengaruhi variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga

$$Z_1 = \beta_{1.1}X_1 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Z_2 = \beta_{2.1}X_2 + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

$$Y = \beta_{3.1}Y + \beta_{3.2}Y + \beta_{3.4}Z_1 + \beta_{3.5}Z_2 + \varepsilon_3 \text{ (persamaan 3)}$$

Dimana:

Y : kepuasan kerja

X₂ : kompensasi

X₁ : lingkungan kerja

Z₁ : disiplin kerja

yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Dalam hal ini persamaan tersebut adalah :

Z₂ : semangat kerja

β : koefisien variabel bebas

ε_i : variabel pengganggu

Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori yaitu suatu teknik analisis faktor dimana faktor yang dibentuk berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui atau ditentukan sebelumnya beserta variabel apa saja yang dapat mengukur masing-masing faktor yang dibentuk. Analisis faktor konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk

mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Dalam Analisis Faktor Konfirmatori, variabel laten dianggap sebagai variabel bebas yang mendasari variabel-variabel indikator (Ghozali, 2005).

Untuk mengidentifikasi model yang diajukan harus mengikuti kriteria model persamaan struktural yang baik, yaitu :

1. Derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) harus positif

2. χ^2 (*chi square statistic*) dan probabilitas

Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*. Model dikategorikan baik harus mempunyai *chi square* = 0 berarti tidak ada perbedaan. Tingkat signifikan penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila $p \geq 0,05$ Hair *et al.*, 1998:389) yang berarti *matriks input* sebenarnya dengan *matriks input* yang diprediksi tidak berbeda secara statistik.

3. CMIN/DF (*Normed Chi Square*)

CMIN/DF adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Hair *et al.* (1998:340) nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian sebuah model adalah nilai CMIN/DF $\leq 2,0$ atau 3,0.

4. *Goodness of fit Index* (GFI)

Digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks

kovarians populasi yang terestimasi. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai *Goodness of Fit Index* biasanya dari 0 sampai 1. Semakin besar jumlah sampel penelitian maka nilai GFI akan semakin besar. Nilai yang lebih baik mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Hair *et al.*, 1998:387) nilai GFI dikatakan baik adalah $\geq 0,90$.

5. *Adjusted GFI* (AGFI)

Menyatakan bahwa GFI adalah analog dari R² (*R square*) dalam regresi berganda. *Fit Index* dapat diadjust terhadap *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterimanya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila mempunyai nilai $\geq 0,9$.

6. *Tucker-Lewis Index* (TLI)

TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model

yang diuji terhadap sebuah *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,9$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*. TLI merupakan *index fit* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

7. CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI juga dikenal sebagai *Bentler Comparative Index*. CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Indeks ini dikatakan baik untuk mengukur kesesuaian sebuah model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel (Hair *et al.*, 1998:289). Indeks yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik adalah apabila $CFI \geq 0,90$.

8. RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat

diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu didasarkan *degree of freedom*. RMSEA merupakan indeks pengukuran yang tidak dipengaruhi oleh besarnya sampel sehingga biasanya indeks ini digunakan untuk mengukur fit model pada jumlah sampel besar.

Apabila secara keseluruhan model dapat diterima dan dianggap valid, dengan demikian model empiris yang disajikan dalam bentuk *estimate value*, *standardized solution* dan *t value* memiliki kecocokan dengan model teoritik dan selanjutnya dapat dilanjutkan dengan pengujian persamaan struktur melalui uji kausalitas.

PEMBAHASAN

Dari berbagai kajian teori, penelitian sebelumnya, keenam hipotesis yang telah dikemukakan, dan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis yang cukup meyakinkan dengan hasil analisis deskriptif dan teori yang mendukung akan dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,245 dan CR sebesar 1.967 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,049. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja kerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menurun, akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja jika

dilakukan perubahan terhadap kondisi lingkungan kerja ini adalah sebesar 26,2% yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 26,2% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil ini menerima hipotesis penelitian pertama dan mendukung kajian teori yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember dan menolak hasil penelitian dari Cindy Rozella dan Praningrum (2007) dimana hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember melalui disiplin kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur untuk variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,458 dan disiplin kerja terhadap kepuasan sebesar 0,257. Nilai CR yang dihasilkan sebesar 4,525 dan 2,145, juga diperoleh probabilitas yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000 dan 0,046. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung pada Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin kerja (Z1), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus, maka akan meningkatkan kedisiplinan

kerja para karyawan. Para karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diperintahkan dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, selain itu para pengawas dapat melakukan pendekatan secara lebih baik dalam penegakkan peraturan yang ada dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menurun, akan menurunkan kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja ini adalah 26,2% dan 4,2% dengan pengaruh total adalah sebesar 21,8% yang didapat dari hasil total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bersama dengan pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat 21,8% demikian juga sebaliknya, selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua dan mendukung kajian teori beserta hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011), bahwa lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin yang berarti Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember .

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 1,164 dan CR sebesar 5,007 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan

Kerja (Y), yang berarti kompensasi ditingkatkan yaitu dengan cara sistem pembayaran yang lebih baik dan besar tingkat gaji dan honor karyawan dinaikkan, sehingga dengan peningkatan gaji dan honor tersebut pemenuhan kebutuhan para karyawan bisa tercapai maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi jika dilakukan perubahan terhadap kompensasi ini adalah sebesar 62,9% yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 62,9% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga dan menolak hasil penelitian kajian teori beserta hasil penelitian yang dilakukan oleh Lauri Young, Morgan Milner, Dave Edmunds, Germaine Pentsil, dan Michael Broman (2014) yaitu *The*

tenuous relationship between salary and satisfaction, dimana dalam penelitian tersebut ditemukan hasil yang berbeda dari penelitian serupa yaitu gaji berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin besar gaji yang diterima oleh karyawan maka semakin tidak puas karyawan tersebut bekerja sedangkan pada penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.

Pengaruh Kompensasi Melalui Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember melalui semangat kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur masing-masing untuk variabel kompensasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,299 dan semangat kerja terhadap kepuasan sebesar 0,224.

Nilai CR yang dihasilkan sebesar 5,007 dan 1,956, juga diperoleh probabilitas yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000 dan 0,044. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung pada Kepuasan Kerja (Y) melalui Semangat Kerja (Z2), yang berarti jika kompensasi ditingkatkan yaitu dengan cara sistem pembayaran yang lebih baik dan besar tingkat gaji dan honor karyawan dinaikkan, sehingga dengan peningkatan gaji dan honor tersebut pemenuhan kebutuhan para karyawan bisa tercapai maka akan meningkatkan gairah kerja para karyawan sehingga suasana kerja semakin bagus dan para karyawan bisa saling bekerja sama sesuai dengan jabatannya masing-masing dan timbulnya keinginan untuk mengembangkan karir para karyawan dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, akan menurunkan semangat kerja dan nantinya kepuasan kerja juga akan menurun. Besarnya perubahan kepuasan kerja

yang dipengaruhi oleh kompensasi dan semangat kerja ini adalah 62,9% dan 7,5% dengan pengaruh total adalah sebesar 117,6% yang didapat dari hasil total pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja dan pengaruh variabel semangat kerja terhadap kepuasan kerja bersama dengan pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat 117,6% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang penelitian.

Hasil ini menerima hipotesis penelitian keempat dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agrisna Puspita Sari (2005) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,257 dan CR sebesar 2,145 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,046. Hal ini dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja (Z1) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti tingkat disiplin ditingkatkan yaitu dengan cara mengondisikan karyawan selalu taatn terhadap tugas, bekerja sesuai prosedur melakukan pendekatan terhadap karyawan dan melaksanakan pengawasan terhadap tugas maka akan meningkatkan performa kerja para karyawannya sehingga kepuasan karyawan dalam bekerjapun akan meningkat seiring dengan peningkatan hasil kinerja

karyawan tersebut, dan sebaliknya jika tingkat kedisiplinan menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja jika dilakukan perubahan terhadap variabel ini adalah sebesar 4,2% yang artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 4,2% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil ini menerima hipotesis penelitian kelima dan mendukung kajian teori beserta penelitian yang dilakukan oleh Revy Yasmin Firdhaus (2009) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa semangat kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,224 dan CR sebesar 1,956 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,044. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semangat kerja (Z_2) berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti tingkat semangat dalam bekerja ditingkatkan yaitu dengan cara menerpakan budaya kerja sama yang bagus, menciptakan suasana kerja yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan harapan karyawan, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi karyawan karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika semangat kerja karyawan menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja jika dilakukan perubahan terhadap variabel ini adalah sebesar 7,5% yang artinya jika variabel semangat

kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 7,5% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil ini menerima hipotesis penelitian keenam dan mendukung kajian teori beserta penelitian yang dilakukan oleh Istifarini (2007) dimana hasil penelitian tersebut adalah semangat kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan, yang berarti semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel

lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian pertama yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember melalui disiplin kerja, yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua yang berarti Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember melalui semangat kerja, yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keempat yang berarti Kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel disiplin ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kelima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.
6. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember, yang artinya jika variabel semangat kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat demikian

juga sebaliknya dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keenam yang berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim,Tbk Cabang Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari (2006) Agus Ahyari, 2006, *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga, Badan. FE, Yogyakarta
- Anwar, Hairil, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. e-Journal Ilmu Pemerintahan, Samarinda : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharmawan, I Made Yusa, 2011, *Pengaruh Dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Denpasar : Jurnal Tesis, Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Farida, Yusriati Nur (2001), *Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Masters thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Firdhaus, Revy Yasmin (2009), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (Koni DKI Jaya)*, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hair et al, (1998). *Multivariate Data Analysis, Sixth Edition*. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Istifarini, 2007, *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang)*, Jurusan Manajemen, Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, pp.607-610.
- Lateiner, F, Levine, J. E. 1984, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa : Imam Sudjoko. Jakarta : Cemerlang.

- Michael Broman, Lauri Young, Morgan Milner, Dave Edmunds, Germaine Pentsil. 2014. *The tenuous relationship between salary and satisfaction*. Washington, DC, US: American Psychological Association, Washington, DC.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. 1994. *Human Resource Management*. Sixth Edition, Allyn & Bacon Inc, USANitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muttaqiyathun, Ani 2011, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya*, Jurnal ekonomi, Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Rozella, Cindy and Praningrum, Praningrum (2007), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu*. Undergraduated thesis, Fakultas Ekonomi UNIB.
- Soehardi. Sigit, (2004). *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA. 2007, *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit PT. Pustaka LP4ES Indonesia, Jakarta.
- Prof.Dr.Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Santoso, Singgih, 2005, *SPSS Statistik Multivariat, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Solimun, 2007, *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir Structural Equation Modeling & Partial Least Square*.
- Umar, Husein, 2004, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta