

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RUTAN KLAS 1 CIPINANG**

Oleh:  
Agung Edi Rustanto

### **Abstarct**

*This study was conducted to know how much influence Compensation on Employee Job Satisfaction in the Class 1 Cipinang Jail, to know how much influence Organizational Culture on Employee Job Satisfaction in the Class 1 Cipinang Jail, to know how much influence the Compensation and Organizational Culture simultaneously on Employee Job Satisfaction in the Class 1 Cipinang Jail.*

*This study uses associative method to know how many the influence of independent variables on the dependent variable. The study population was all employees in the Class 1 Cipinang Jail totaling 228 employees, samples this study were 145 employees. Each respondent was given 30 questions using a Likert scale.*

*Based on the results of data processing shows that the influence Compensation on Employee Job Satisfaction is very low at 18.7%, with a positive and significant impact on the degree of confidence strong. Influence Organizational Culture on Employee Job Satisfaction is low at 21.9%, and the influence is positive and significant at a strong degree of confidence.*

*Effect of Compensation and Organizational Culture simultaneously also low at 27.7%, and the effect is also positive and significant, which means that the better compensation and organizational culture then increasing employee job satisfaction in the Class 1 Cipinang Jail.*

**Keywords: Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction**

### **Pendahuluan**

Salah satu kementerian yang menarik untuk dilihat pelayanannya terhadap masyarakat adalah Kementerian Hukum dan Ham (KEMENKUMHAM). Pelayanan yang diberikan oleh KEMENKUMHAM kepada masyarakat lebih dari satu jenis pelayanan. Beberapa pelayanan KEMENKUMHAM yang diberikan kepada masyarakat adalah layanan keimigrasian, administrasi hukum umum, pemasyarakatan, hak kekayaan intelektual, perundang-undangan, dan badan pembinaan hukum nasioanl.

Pelayanan terhadap publik oleh KEMENKUMHAM yang beragam jenisnya tersebut, memerlukan suatu motivasi, koordinasi, dan kinerja yang optimal agar hasil pelayanan yang diberikan kepada publik dapat terwujud secara maksimal.

Pelayanan yang diberikan di dalam RUTAN sebagai salah satu bagian dari KEMENKUMHAM baiknya yaitu dilakukan secara profesional dalam memberikan pelayanan prima dan kepastian hukum. Para pegawai di rutan termasuk pegawai regu pengamanan perlu melakukan optimalisasi kinerja dan pelayanan dalam rangka reformasi birokrasi. Menurut teori Max Weber dalam (Setiyono, 2004: 17), Reformasi birokrasi adalah upaya-upaya strategis dalam menata kembali birokrasi yang sedang berjalan sesuai prinsip-prinsip *span of control, division of labor, line and staff, rule and regulation, and professional staff*. Usaha yang dilakukan untuk mewujudkan birokrasi yang lebih baik diperlukan pegawai dengan kinerja yang baik. Pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan cara menjaga kepuasan kerjanya.

Hasibuan (2012: 202) menyebutkan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya dan sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja pegawai RUTAN secara umum di Indonesia seharusnya masuk dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: jenis pekerjaan, reward, kompensasi, rekan kerja, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja para pegawai RUTAN di Indonesia secara umum masih perlu diperhatikan.

Dalam kepuasan kerja pegawai faktor *human error* pada saat tertentu menjadi salah satu alasan yang harus dimaklumi, akan tetapi faktor tersebut tidak dapat secara terus menerus dijadikan sebagai alasan pada setiap kesalahan yang terjadi, karena jika seperti selalu seperti itu maka kita tidak akan pernah bisa untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik lagi. Beberapa

kasus pada RUTAN di Indonesia tidak jarang terjadi dan beritanya sampai kepada masyarakat umum. Bagi masyarakat umum hal tersebut akan menimbulkan persepsi negatif tentang kinerja pegawai RUTAN yang salah satunya dikarenakan kepuasan kerja.

Beberapa contoh kasus yang terjadi di RUTAN antara lain: pada ([newsokezone.com](http://newsokezone.com)) tanggal (3/9/2014) diberitakan bahwa ada seorang tersangka yang ditahan di Rumah Tahanan (Rutan) Rengat Kabupaten Inhu bernama Aleksander, Riau berhasil melarikan diri. Sebelum kabur, dia dikabarkan sempat merampas pistol milik sipir dan menodongkannya. Pada ([kompas.com](http://kompas.com)) tanggal (28/6/2014), diberitakan bahwa Asep, tahanan narkoba kabur dari Rumah Tahanan Salemba di Jakarta Pusat ternyata pernah pula kabur pada saat menjadi tahanan Polsek Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Kasus-kasus tersebut menggambarkan bahwa masih terjadi kasus tahanan kabur dalam Rumah Tahanan yang perlu diperbaiki kinerjanya. Dari kasus-kasus di atas dapat dikatakan bahwa salah satu faktor penyebabnya karena unsur kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

Pegawai RUTAN yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan membantu meningkatkan kinerjanya dalam menjalani rutinitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai RUTAN dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun ada dua faktor yang dirasa cukup memiliki peran yang signifikan dan menarik untuk diketahui secara detail pengaruhnya yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Kompensasi untuk pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di RUTAN, dapat dikatakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka adalah adanya kompensasi. Besarnya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Budaya organisasi dalam RUTAN memiliki peranan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai RUTAN. Dari hasil wawancara dengan beberapa

pegawai RUTAN, dikatakan bahwa cara bekerja mereka cukup besar dipengaruhi oleh budaya organisasi yang sudah terbentuk. Beberapa pegawai RUTAN mengaku bahwa mereka terkadang kurang puas ketika hanya bekerja mengikuti sistem yang sudah ada sejak mereka belum bergabung dalam organisasi tersebut, sehingga ketika ada sistem atau budaya organisasi ada yang tidak sesuai dengan karakter dirinya maka kondisi yang demikian dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan budaya juga harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi serta kebijakan yang akan diambil. Hubungan kondisi-kondisi di atas dengan budaya adalah bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Kondisi mengenai kepuasan kerja para pegawai RUTAN yang dipengaruhi oleh kompensasi dan budaya organisasi yang terjadi secara umum di Indonesia, tercermin juga di RUTAN Klas 1 Cipinang. Kepuasan kerja sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja para pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang kurang lebih dapat tercermin dari *feed back* dari masyarakat secara *on line*. Berdasarkan hasil *vote on line* pada alamat web [rutancipinang.info](http://rutancipinang.info) sampai dengan tanggal 31 Juli 2014 dari total pengunjung alamat web tersebut yaitu 15.456, terdapat 58% pengunjung memilih puas, 12% pengunjung memilih sedang, dan 18% pengunjung memilih buruk tingkat kepuasannya. Berdasarkan hasil *vote* tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tugas yang harus dilakukan oleh para pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang cukup kompleks. Dari segi tugas perawatan yaitu para pegawai harus mampu berkoordinasi dan mengawasi penerimaan, pendaftaran tahanan baru dan barang-barang bawaan untuk perawatan, penempatan dan penyusunan

statistik dan dokumentasi serta mengurus kesehatan tahanan. Dari segi tugas pelayanan yaitu para pegawai harus mampu berkoordinasi dalam menjalankan tugas pelayanan tahanan yang berkaitan dengan administrasi dan perawatan, bantuan dan penyuluhan hukum, serta bimbingan kegiatan kerja. Dari segi tugas pengamanan yaitu para pegawai harus mampu berkoordinasi untuk menjalankan tugas pengamanan dan ketertiban dengan melakukan pengaturan jadwal penjagaan, penggunaan peralatan pengamanan dan pembagian petugas jaga agar terciptanya suasana aman dan tertib dalam lingkungan Rumah Tahanan Negara. Koordinasi yang kurang maksimal karena pengaruh kepuasan kerja dapat membuat tugas-tugas yang dilaksanakan hasilnya tidak maksimal.

Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai RUTAN perlu diperhatikan dengan harapan dapat menstimulus ide-ide dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai RUTAN sehingga kinerjanya semakin baik. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada kondisi real di lapangan, dapat dikatakan bahwa pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perlu diteliti untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar pengaruhnya dan bagaimana pengaruhnya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dari keadaan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang”.

#### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, ditemukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Minimnya jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah tahanan mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai.

2. Kebijakan mengenai peningkatkan karir pegawai yang cenderung lama pada membuat kepuasan kerja belum terlihat maksimal.
3. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang.
4. Kondisi kerja yang kurang teratur dapat menyebabkan permasalahan pada kepuasan kerja pegawai.
5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang.
6. *Job Description* di Rumah Tahanan cukup banyak dan penuh resiko sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
7. Koordinasi yang kurang maksimal antar pegawai dalam melaksanakan tugas berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
8. Kualitas hubungan interpersonal yang kurang terhadap dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.
9. Komitmen organisasi yang rendah dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai.
10. Kerja sama yang kurang kompak akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Batasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi permasalahan di atas dan keterbatasan dari peneliti maka, peneliti membatasi permasalahan pada “Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan Masalah di atas, peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang

### **Kajian Literatur Kompensasi**

Menurut Triton (2010: 123) kompensasi adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Menurut Dessler (2007: 46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2012: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai baik dalam berbentuk

finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan Menurut Cascio (dalam Retnowati, 2012: 10) itu terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya.
2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Laudon dan Laudon (2012: 100), bahwa “Budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum”. Sutrisno (2010: 2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa “budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini menjadi suatu sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama”.

Menurut Luthans (2008: 207) Budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Sebagian dari yang disepakati adalah :

1. Keteraturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan satu sama lain, mereka menggunakan bahasa yang sama, istilah yang sama, serta ritual yang terkait dengan penghormatan dan perilaku.
2. Filosofi. Ada kebijakan yang menetapkan keyakinan organisasi mengenai bagaimana para pegawai dan/atau para pelanggan diperlakukan.
3. Aturan-aturan. Terdapat pedoman yang ketat yang berhubungan dengan bergaul di dalam organisasi. Pendetang baru harus mempelajari “seluk beluk organisasi” guna diterima sebagai anggota penuh dari kelompok.
4. Iklim organisasi. Ini merupakan “perasaan” secara keseluruhan yang disampaikan oleh tata letak fisik, cara anggota organisasi berinteraksi, dan cara anggota organisasi berperilaku terhadap para pelanggan atau orang luar lainnya.

### **Kepuasan Kerja**

Nelson and Quick (2006: 87) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Senada dengan itu, Noe, et. all (2006: 360) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Robbins and Judge (2009: 107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012: 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Beberapa defeni menurut ahli di atas, memberi arti bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan hasil dari persepsi mengenai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Teori tentang kepuasan kerja yang menurut Zalesnik (1958) dalam (Veithzal Rivai, 2004 : 475) adalah : Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengungkapkan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (equity) dalam lingkungan kerjanya. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, outcome, comparison person, dan equity-inequity. Berikut penjelasan dari masing-masing komponen dalam teori keadilan :

1. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jumlah jam kerja.
2. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, seperti upah, keuntungan tambahan, status, simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
3. Comparison person adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (comparison person).

4. Equity-inequity, jika perbandingan di atas tadi dirasa seimbang (equity) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi sebaliknya jika tidak seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) atau sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain) yang menjadi pembanding atau comparison person.

## **Metode Penelitian**

### **Uji t**

Dalam uji hipotesis yang pertama dilakukan uji t. Tujuan dari uji statistik t ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_1$ ) sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta_1 = 0$  yang artinya adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta \neq 0$  yang artinya adalah variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2001: 97),

Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi t hitung > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima.
2. Jika tingkat signifikansi t hitung < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Keterangan:

t hitung diperoleh dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  (satu sisi) dengan  $dk = n-k$   
(145-3) = 142

Berdasarkan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 142$  diperoleh t tabel = 1.97681  
(Sugiyono, 2008: 80).

### **Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F)**

Tujuan dari uji statistik F ini pada dasarnya adalah menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah model regresi yang dihasilkan signifikan atau tidak. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$  yang artinya adalah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), tidak semua parameter simultan sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$  yang artinya adalah semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2001: 91).

Kriteria pengujian :

- a. Jika tingkat signifikansi  $F > 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi  $F < 0,05$  atau  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Keterangan:  $F$  hitung diperoleh dengan menggunakan  $dk_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $dk_2 = n-k$  (145-3) = 142. Berdasarkan dan sig = 0,05 diperoleh  $F$  tabel = 3,06 (Sugiyono, 2008: 80).

### **Uji Korelasi**

Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama

atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2008: 81). Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (kompensasi dan budaya organisasi) dengan variabel Y (kepuasan keraj pegawai).

Sugiyono (2008: 182) merumuskan analisis korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

**Tabel 3.4**  
**Pendoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199         | Sangat rendah    |
| 0,20-0,399         | Rendah           |
| 0,40-0,599         | Sedang           |
| 0,60-0,799         | Kuat             |
| 0,80-1,000         | Sangat kuat      |

(Sugiyono, 2008: 182)

Hasil perhitungan akan memberikan tiga alternatif dari nilai r tersebut, hasil tersebut sebagai berikut:

1. Bila nilai  $r = + 1$  atau mendekati  $+1$ , berarti antara variabel X dengan variabel Y mempunyai hubungan yang kuat dan searah, artinya apabila variabel X meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan variabel Y sebaliknya apabila variabel X menurun maka akan diikuti oleh penurunan variabel Y.
2. Bila  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , berarti antara variabel X dengan variabel Y tidak terdapat hubungan sama sekali.
3. Bila  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , berarti bahwa antara variabel X dengan variabel Y mempunyai hubungan yang sangat kuat dan tidak searah, artinya satu diantara variabel yang diteliti mengalami kenaikan, maka

variabel lainnya akan mengalami penurunan dan sebaliknya jika satu diantara variabel yang diteliti mengalami penurunan, maka variabel yang lainnya akan mengalami kenaikan.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2008: 183) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono (2008: 275) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

### **Keterangan:**

Y = Kepuasan kerja pegawai RUTAN Klas 1 Cipinang

$a$  = Konstanta adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 (X1 dan X2 = 0)

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda variabel independen X1 terhadap variabel Y, bila variabel X2 dianggap konstan

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda variabel independen X2 terhadap variabel Y, bila variabel X1 dianggap konstan

X1 = Kompensasi, merupakan variabel independen ke 1

X2= Budaya Organisasi, merupakan variabel independen ke 2.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2007). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu kompensasi dan budaya organisasi terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja pegawai RUTAN Klas 1 Cipinang yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

### Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 4.15

**Model Summary Pengaruh Variabel  
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .433 <sup>a</sup> | .187     | .181              | 6.24260                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan *table summary* di atas, nilai koefisien korelasi R sebesar 0.433 atau korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai tergolong cukup tinggi.

Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,187, artinya variable kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang sebesar 0.187 (18,7 %).

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

**Tabel 4.18**  
**Model Summary Pengaruh Variabel**  
**Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .468 <sup>a</sup> | .219     | .214              | 6.11718                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan *table summary* di atas, nilai koefisien korelasi R sebesar 0.438 atau korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai tergolong cukup tinggi.

Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,219, artinya variabel budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang sebesar 0.219 (21,9 %).

### **Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

**Tabel 4.21**  
**Model Summary Pengaruh Variabel Kompensasi**  
**dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .526 <sup>a</sup> | .277     | .267              | 5.90860                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Berdasarkan *table summary* di atas, nilai koefisien korelasi R sebesar 0.526 atau korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,277, artinya variabel kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang sebesar 0.277 (27,7 %)

Hasil di atas menjelaskan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh variabel kompensasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 0.187 Atau 18.7%. Pengaruh variabel budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 0.219 atau 21.9%. Pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 0.277 Atau 27.7% terhadap kepuasan kerja di RUTAN Klas 1 Cipinang (Y).

Pengaruh dari variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di RUTAN Klas 1 Cipinang diuraikan secara rinci pada bahasan berikut di bawah ini.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang**

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu yang ditulis oleh Agung Wahyu Handaru dkk pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan Kerja karyawan di RS "X", hasilnya yaitu Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Indikator pada variabel kompensasi masing-masing memiliki pengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaji pokok dapat mempengaruhi secara positif kepuasan kerja pegawai dari sisi indikator kepuasan dalam hal pemberian gaji. Kepuasan kerja dari sisi pemberian tunjangan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tunjangan istri dan anak.

Tunjangan beras dapat mempengaruhi kepuasan kerja kearah yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, tunjangan fungsional yang diberikan kepada pegawai juga dapat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dan tunjangan struktural yang ada di RUTAN Klas 1 Cipinang juga secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari sisi kompensasi secara tidak langsung yaitu promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, jaminan kesehatan dan peluang untuk mutasi ke tempat kerja yang lebih baik juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara positif dari sisi peningkatan karir dan keseimbangan dari hasil *comparison person*.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang**

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu yang ditulis oleh Tarjo dkk pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kepuasan kerja perawat, hasilnya yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Indikator pada variabel budaya organisasi masing-masing memiliki pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedisiplinan tentang kehadiran dan kegiatan rutin apel pagi dan sore di RUTAN Klas 1 Cipinang mempengaruhi secara positif kepuasan kerja pegawai.

Profesionalitas dalam pemberian pelayanan secara positif dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, begitu pula usaha dalam melakukan reformasi birokrasi berpengaruh juga pada kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang.

Kerja sama yang baik dan pembagian jadwal pengamanan yang adil dan tertib membuat pegawai RUTAN Klas 1 Cipinang merasa puas dalam bekerja. Sanksi-sanksi yang diberlakukan seperti sanksi terhadap kehadiran dan sanksi terhadap penyalahgunaan narkoba juga mempengaruhi secara positif kepuasan kerja pegawai. Kegiatan-kegiatan berupa penanaman moral dan kerohanian, keterampilan terhadap warga binaan oleh pegawai juga membuat para pegawai merasa puas dalam bekerja. Kegiatan atau tugas-tugas lain seperti pelayanan kunjungan dan pelayanan pengaduan bagi masyarakat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang**

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu yang ditulis oleh Mamik Eko Supatmi dkk. pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang hasilnya adalah pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian terdahulu yang ditulis oleh A.A Mega Rosa Arini Putri pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, hasilnya yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dimana kedua hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu kompensasi dan budaya

organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil di atas menjelaskan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh variabel kompensasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 0.187 Atau 18.7% terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang (Y). Pengaruh variabel budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 0.219 atau 21.9% terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang (Y). Pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 0.277 Atau 27.7% terhadap kepuasan kerja di RUTAN Klas 1 Cipinang (Y).

Berlandaskan hasil penelitian ini, maka untuk lebih bermanfaat lagi dapat dikembangkan pada penelitian berikutnya yang dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Diluar kompensasi dan budaya organisasi, terapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga akan lebih menarik dan bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan meneliti pengaruh dari variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini dan penelitian-penelitian lainnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau kebijakan untuk dapat membuat kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang sebesar 0.187 atau 18.7%.

2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang sebesar 0.219 atau 21.9%.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang sebesar 0.277 atau 27.7%.

### **Saran**

1. Dirjen Pemasarakatan KEMENKUMHAM dapat membuat suatu kebijakan terkait kompensasi bagi pegawai terkait membangun budaya organisasi yang baik bagi pegawai berupa keteraturan perilaku yang diamati, filosofi, aturan-aturan, dan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang.
2. Bagi Kepala RUTAN Klas 1 Cipinang, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan analisa mengenai cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang hubungannya dengan kompensasi dan dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan program oleh untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di RUTAN Klas 1 Cipinang melalui pembentukan budaya organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk para pegawai RUTAN Klas 1 Cipinang, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk diaplikasikan dalam rangka mengembangkan budaya organisasi yang baik sehingga bisa menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja.

### **Daftar Pustaka**

*Dessler, Gary. 2007. (Diterjemahkan oleh agus dharma). **Manajemen Personalia**. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.*

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laudon, Kenneth C. dan Jane Laudon P. 2012. **Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital**, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick, 2006, **Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges**, United States of America: Thompson South Western.
- Noe, et all. 2006. **Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. 5<sup>th</sup> edition**, NewYork: McGraw-Hill International Edition.
- Retnowati, Nova. 2012. **Manajemen Kompensasi**, Bandung: Karya Putra Darwati.
- Robbin dan Judge. 2008, **Perilaku Organisasi**, buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2010 **Budaya Organisasi**, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triton, PB. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: