

## **P.AKMK-18: PENGARUH KOMPENSASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN DOSEN PADA PERGURUAN TINGGINYA**

**Muslim Ansori<sup>1)</sup>, Christa Caroline<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Politeknik Negeri Batam

<sup>1)</sup> ansori.wae@gmail.com

### ***Abstract***

*This study aims to investigate about the influence of compensation and working conditions on job satisfaction and commitment of the lecturers at the college. Job satisfaction and commitment of the lecturers at the college so need to be considered in carrying out any activities undertaken by the lecturer, without job satisfaction and commitment of the lecturers at the college will lower spirit of lecturers. Respondents in this study is a lecturer of accounting and management, there are 156 lecturers were taken as samples. Techniques determination of the sample using the slovin formula. This study uses a simple linear regression analysis using SPSS 20. The results of this study indicate that the compensation effect on job satisfaction, compensation effect on commitment of lecturers at the college, working condition effect on job satisfaction, and working conditions has no effect the commitment of lecturers at the college.*

**Keywords:** *Compensation, Working Condition, Job Satisfaction, Commitment of Lecturers at the College*

### **Abstrak**

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya. Kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan segala kegiatan yang dilakukan oleh dosen, tanpa kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya maka akan menurunkan semangat kerja dari dosen. Responden dalam penelitian ini adalah dosen akuntansi dan manajemen, dimana terdapat 156 dosen yang diambil sebagai sampel penelitian. Teknik penetapan sampel menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan memakai program spss 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya, kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Dosen pada Perguruan Tingginya



## Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan organisasi pendidikan. Keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam menjalankan aktivitas pendidikan tidak terlepas adanya faktor sumber daya manusia (SDM), SDM memegang peran penting sebagai ujung tombak organisasi khususnya organisasi yang bergerak di bidang jasa (pelayanan). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga profesional yang digunakan oleh organisasi untuk menjalankan operasional dengan baik dan mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu SDM yang bekerja di perguruan tinggi adalah tenaga pendidik atau biasanya disebut dengan dosen.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Pendidikan yang berkualitas hampir tidak mungkin tanpa kepuasan dan komitmen dari para dosen (Islam *et al.*, 2012). Dosen merupakan aset penting bagi perguruan tinggi, tanpa ada dosen yang mengajar peserta didik, maka organisasi pendidikan tersebut tidak menjalankan tujuan organisasinya dengan efektif. Dosen dan organisasi pendidikan sangat erat kaitannya, dosen bisa mempunyai pemahaman kesamaan akan pencapaian tujuan organisasi yang ingin dicapai. Pemahaman yang timbul akan menjalin kerja sama yang baik antara karyawan dan organisasi tersebut, terjadinya keterikatan pada organisasi untuk berkomitmen kepada organisasi yang telah menerimanya sebagai karyawan. Karyawan dengan tingkat

komitmen yang tinggi akan memperlihatkan hasil kerja yang optimal.

Robbins dan Judge (2008), mengungkapkan bahwa komitmen karyawan (dosen) pada organisasinya adalah keterkaitan emosional karyawan dengan organisasi tertentu untuk menetapkan tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dan adanya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Pendukung komitmen dosen pada organisasinya dan kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi yang tepat dan kondisi kerja yang memadai untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak orang dalam mempertahankan karyawan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Kompensasi merupakan imbalan dari organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi (Rivai dan Sagala, 2013).

Selain kompensasi, kondisi kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan oleh para dosen untuk bekerja. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Luthans (2006). Jadi, apabila kondisi kerja tidak begitu nyaman bagi karyawan maka akan meningkatkan ketidakpuasan kerja dan komitmen karyawan (dosen) pada perguruan tingginya akan menjadi minimum serta tidak tercapailah tujuan organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya, variabel kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya.

## **Kajian Literatur**

### **Kompensasi**

Rivai dan Sagala (2013), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Pemberian kompensasi haruslah didasari asas keadilan, dimana kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawannya, setidaknya pemberian kompensasi harus dilandasi oleh pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan untuk organisasi yang dijalankan.

### **Kondisi Kerja**

Menurut Luthans (2006) kondisi kerja adalah suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor kondisi kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan seperti: penerangan, kenyamanan, sirkulasi udara, dan keamanan.

### **Komitmen Dosen**

Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen karyawan (dosen) pada organisasinya adalah keterkaitan emosional karyawan dengan organisasi tertentu untuk menetapkan tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota, dan adanya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Komitmen karyawan (dosen) pada organisasinya sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam organisasi, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, (3) keyakinan akan penerimaan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Komitmen dosen pada perguruan tinggi merupakan salah satu hal yang penting untuk setiap individual yang bekerja dalam suatu perguruan tinggi menyatakan sikap untuk mengenal dan terikat dalamnya dan mencapai tujuan organisasi bersama. Komitmen dosen yang kuat pada perguruan tingginya akan menunjukkan loyalitas dari seorang dosen untuk tetap bertahan menjadi seorang tenaga pendidik di organisasi tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian pekerjaan yang

diberlakukan pada dirinya. Makin tinggi penilaian yang diberikan atas pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan maka makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, akan tetapi seseorang melakukan penilaian rendah atas pekerjaannya maka makin rendah tingkat kepuasannya. Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif atas pekerjaan yang telah dilakukan.

### **Teori Dua Faktor (*Two Factors*)**

Menurut Bangun (2012), teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959), karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan “*dissatisfies*” atau “*Hygiene factors*” dan yang lain dinamakan dengan “*satisfies*” atau “*motivator*”. *Satisfies* merupakan faktor yang diperlukan dalam diri karyawan yang menyatakan kepuasan kerjanya yang terdiri atas pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, adanya kesempatan untuk berprestasi, kesempatan dalam memperoleh penghargaan, dan kesempatan promosi dalam organisasi tersebut (Rivai dan Sagala, 2013). Terpenuhinya faktor tersebut maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya, apabila tidak terpenuhi faktor tersebut maka akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja. *Dissatisfies (Hygiene factors)* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan dalam bekerja, yang terdiri atas gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja. Jika faktor ini tidak terpenuhi, maka karyawan akan tidak puas. Akan tetapi jika faktor ini dipenuhi oleh organisasi yang bersangkutan, maka karyawan akan merasa puas.

### **Teori Keadilan**

Rivai dan Sagala (2013), teori keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi yang diinginkan oleh karyawan tersebut, khususnya dalam hal pekerjaan. Milkovich *et al.* (2011) mengungkapkan bahwa karyawan menilai keadilan dalam pemberian gaji dengan membuat beberapa perbandingan, yaitu membandingkan pekerjaan yang sama dengan pekerjaannya, membandingkan pekerjaan mereka dengan karyawan lain pada organisasi yang sama, dan membandingkan pembayaran gaji dengan tingkat gaji eksternal. Hasil dari perbandingan tersebut tergantung pada keakrutatan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan dan struktur internal, dan tingkat gaji eksternal karyawan lainnya. Menurut teori ini terdapat 4 komponen yang harus dipahami adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merupakan suatu hal yang dianggap oleh karyawan dalam mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Berdasarkan teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input dirinya dengan rasio input hasil orang lain, bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan dalam diri karyawan tersebut

## **Teori Ketidaksesuaian**

Rivai dan sagala (2013), teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang tersebut akan lebih puas lagi, maka daripada itu terdapat ketidaksesuaian, tetapi ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## **Teori Hierarki Kebutuhan**

Robbins dan Judge (2008), menjelaskan mengenai teori hierarki kebutuhan. Menurut teori ini, terdapat 5 (lima) hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis: rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Keamanan: rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial: rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan: faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan penghargaan.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam rangka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga

yang dikeluarkan (Bangun, 2012). Salah satu cara atasan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang cukup untuk karyawan (Bangun, 2012). Bahwa kompensasi yang diperoleh karyawan maka karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka di organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neog dan Barua (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang akan di uji adalah:

H1: kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Dosen pada Perguruan Tingginya**

Kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Pemberian kompensasi haruslah didasari asas keadilan, dimana kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawannya, setidaknya pemberian kompensasi harus dilandasi oleh pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan untuk organisasi yang dijalankan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Islam *et al.* (2012) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya. Berdasarkan

uraian di atas, hipotesis yang akan di uji adalah:

H2: kompensasi berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya

### **Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) kondisi kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bahwa kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Bilal (2012) yang mengungkapkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang akan di uji adalah:

H3: kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Komitmen Dosen pada Perguruan Tingginya**

Penelitian yang dilakukan oleh Haq *et al.* (2014) mengungkapkan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasinya. Kondisi kerja juga dapat meningkatkan komitmen dosen pada perguruan tingginya, apabila kondisi kerja yang nyaman dan kondusif, maka dosen akan berkomitmen pada perguruan tingginya dan tidak akan meninggalkan perguruan tingginya. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang akan di uji adalah:

H4: kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini mempunyai 2 (dua) variabel Independen yaitu Kompensasi dan Kondisi Kerja. Rivai dan Sagala (2013), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Indikator dalam kompensasi (X1) adalah gaji, tunjangan, dasar pemberian kompensasi, sistem kompensasi dalam suatu organisasi (perguruan tinggi), dan perbedaan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi (perguruan tinggi) kepada karyawan lainnya. Menurut Luthans (2006) kondisi kerja adalah suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dalam kondisi kerja (X2) adalah tempat kerja yang bersih, adanya penerangan yang cukup baik saat bekerja, kondusif dan kenyamanan dalam bekerja.

Penelitian ini mempunyai 2 (dua) variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya. Kepuasan kerja adalah penilaian individual atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Indikator dalam Kepuasan Kerja (Y1) adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pekerjaan itu sendiri, promosi dan kemampuan karyawan dalam membangun kemajuan perguruan tinggi yang telah mempekerjakannya. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen karyawan (dosen) pada organisasinya adalah keterkaitan emosional karyawan dengan organisasi tertentu untuk menetapkan tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota, dan adanya pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Indikator dalam komitmen dosen pada perguruan tingginya (Y2) adalah kemauan untuk bekerja keras demi perguruan tinggi, loyalitas, kebanggaan, kesamaan tujuan, dan keinginan untuk tetap menjadi karyawan (dosen) dalam perguruan tinggi tersebut.

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator yang akan diteliti, terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya. Kuesioner yang akan disebarakan terdiri dari 38 butir pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Peneliti memberikan skor pada setiap pertanyaan yang akan diberikan kepada dosen dengan skala *likert*, yaitu: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S) dan 5 = sangat setuju (SS).

Untuk mengukur tiap variabel yang akan diteliti, untuk variabel kompensasi terdiri atas 18 butir pertanyaan diambil dari Heneman dan Schwab (1985) yang telah diadopsi dalam penelitian Islam *et.al* (2012), untuk variabel komitmen dosen terdiri atas 6 butir pertanyaan yang diambil dari Mowday, Steers dan Porter (1979) yang peneliti mengadopsi kuesioner yang dilakukan dalam penelitian Islam *et al.* (2012), variabel kepuasan kerja terdiri atas 7 butir pertanyaan yang diambil dari Cook *et al.* (1981) yang telah diadopsi dalam penelitian Islam *et al.* (2012) dan kondisi kerja 7 butir pertanyaan yang dilakukan dalam penelitian Islam *et al.* (2012).

Lokasi penelitian yang akan dilakukan pada perguruan tinggi kota Batam, dengan obyek penelitian dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang bekerja di perguruan tinggi dan jumlah populasi sebanyak 250 dosen tetap akuntansi dan manajemen yang terdaftar dari website <http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi>. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk penetapan jumlah sampel:

$$n = N / (1 + (Ne^2))$$

$$n = 250 / (1 + (250(0,05^2)))$$

$$n = 250 / ((1,625))$$

$$n = 153,846153 / 154 \text{ dosen}$$

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Pengolahan data menggunakan SPSS 20. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji valid dan reliabelnya data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis data yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas dan uji normalitas, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah dosen akuntansi dan manajemen yang bekerja di perguruan tinggi Batam yang dipilih menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria, yaitu dosen tetap. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 156 responden, yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Tingkat Pengembalian**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarakan	250
Kuesioner yang kembali dari responden	166
Kuesioner yang tidak di isi dengan lengkap	10
Total sampel yang digunakan	156
Respon Rate	62.40%

Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dapat terlihat bahwa dari 156



sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dilihat dari segi umur presentase terbesar diperlihatkan oleh umur kisaran 25 tahun sampai dengan 40 tahun, dari segi jenis kelamin, presentasi terbesar diperlihatkan oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan, dari segi status organisasi diperlihatkan pada universitas, dari segi tipe organisasi diperlihatkan swasta lebih tinggi dibanding negeri, dari segi Sifat Pekerjaan, sifat pekerjaan adalah permanen, dari segi kualifikasi dosen, mayoritas pendidikan terakhir adalah S2, dari segi Pengalaman organisasi sekarang, mayoritas 5 tahun sampai dengan 10 tahun, dan terakhir dari segi total pengalaman sebagai dosen, mayoritas berada 5 tahun sampai dengan 10 tahun.

### Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap indikator masing-masing variabel agar diketahui tingkat valid dan reliabel indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian instrumen ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengambilan keputusan uji validitas dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2012), dari setiap pertanyaan dalam penelitian  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika koefisien reabilitas (nilai  $\alpha$ -Cronbach) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012). Kompensasi dengan  $\alpha$ -cronbach 0.895, kondisi kerja dengan  $\alpha$ -cronbach 0.883, kepuasan kerja dengan  $\alpha$ -cronbach 0.795, dan komitmen dosen dengan  $\alpha$ -cronbach 0.830. semua variabel memiliki nilai  $\alpha$ -

Cronbach lebih besar dari 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Analisis Deskriptif

**Tabel 2**  
**Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi**

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
P1	3	1.90%	27	17.30%	39	25.00%	79	50.60%	8	5.10%	156
P2	1	0.60%	37	23.70%	33	21.20%	76	48.70%	9	5.80%	156
P3	2	1.30%	30	19.20%	37	23.70%	74	47.40%	13	8.30%	156
P4	8	5.10%	32	20.50%	43	27.60%	58	37.20%	15	9.60%	156
P5	2	1.30%	28	17.90%	39	25.00%	71	45.50%	16	10.30%	156
P6	2	1.30%	35	22.40%	39	25.00%	68	43.60%	12	7.70%	156
P7	5	3.20%	38	24.40%	52	33.30%	54	34.60%	7	4.50%	156
P8	2	1.30%	30	19.20%	42	26.90%	70	44.90%	12	7.70%	156
P9	1	0.60%	27	17.30%	40	25.60%	69	44.20%	19	12.20%	156
P10	2	1.30%	32	20.50%	41	26.30%	72	46.20%	9	5.80%	156
P11	2	1.30%	31	19.90%	42	26.90%	69	44.20%	12	7.70%	156
P12	7	4.50%	41	26.30%	47	30.10%	48	30.80%	13	8.30%	156
P13	2	1.30%	25	16.00%	42	26.90%	72	46.20%	15	9.60%	156
P14	3	1.90%	33	21.20%	47	30.10%	63	40.40%	10	6.40%	156
P15	0	0.00%	36	23.10%	47	30.10%	63	40.40%	10	6.40%	156
P16	3	1.90%	22	14.10%	52	33.30%	64	41.00%	15	9.60%	156
P17	7	4.50%	24	15.40%	41	26.30%	68	43.60%	16	10.30%	156
P18	3	1.90%	27	17.30%	43	27.60%	65	41.70%	18	11.50%	156

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 2 di atas, variabel kompensasi diukur dengan 18 indikator dan dapat diketahui bahwa responden mempersepsikan kompensasi yang responden terima adalah baik. Dapat dilihat dari jawaban responden yang cenderung memilih setuju dengan pernyataan mengenai kompensasi yang responden terima dari tempat mereka bekerja.

**Tabel 3**  
**Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kondisi Kerja**

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
P1	15	9.60%	50	32.10%	38	24.40%	49	31.40%	4	2.60%	156
P2	12	7.70%	50	32.10%	40	25.60%	48	30.80%	6	3.80%	156
P3	6	3.80%	35	22.40%	48	30.80%	63	40.40%	4	2.60%	156
P4	9	5.80%	51	32.70%	54	34.60%	37	23.70%	5	3.20%	156
P5	10	6.40%	80	51.30%	38	24.40%	21	13.50%	7	4.50%	156
P6	11	7.10%	67	42.90%	46	29.50%	29	18.60%	3	1.90%	156
P7	14	9.00%	66	42.30%	42	26.90%	33	21.20%	1	0.60%	156

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 3 di atas, variabel kondisi kerja diukur dengan 7 indikator dan dapat diketahui bahwa responden mempersepsikan kondisi kerja yang responden terima adalah cukup

berkontribusi dengan baik dengan responden. Dapat dilihat dari jawaban responden yang cenderung memilih tidak setuju dengan pernyataan mengenai kondisi kerja yang mereka rasakan.

**Tabel 4**  
**Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
P1	1	0.60%	11	7.10%	38	24.40%	94	60.30%	12	7.70%	156
P2	5	3.20%	9	5.80%	31	19.90%	93	59.60%	18	11.50%	156
P3	0	0.00%	8	5.10%	26	16.70%	96	61.50%	26	16.70%	156
P4	1	0.60%	10	6.40%	39	25.00%	89	57.10%	17	10.90%	156
P5	2	1.30%	19	12.20%	38	24.40%	84	53.80%	13	8.30%	156
P6	1	0.60%	7	4.50%	41	26.30%	92	59.00%	15	9.60%	156
P7	2	1.30%	9	5.80%	33	21.20%	94	60.30%	18	11.50%	156

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 4 di atas, variabel kepuasan kerja kerja diukur dengan 7 indikator dan dapat diketahui bahwa responden mempersepsikan kepuasan kerja yang responden terima adalah baik. Dapat dilihat dari jawaban responden yang cenderung memilih setuju dengan pernyataan mengenai kepuasan kerja yang mereka rasakan.

**Tabel 5**  
**Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Dosen pada Perguruan Tingginya**

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
P1	1	0.60%	7	4.50%	20	12.80%	104	66.70%	24	15.40%	156
P2	6	3.80%	44	28.20%	32	20.50%	59	37.80%	15	9.60%	156
P3	6	3.80%	29	18.60%	56	35.90%	52	33.30%	13	8.30%	156
P4	4	2.60%	20	12.80%	40	25.60%	76	48.70%	16	10.30%	156
P5	0	0.00%	5	3.20%	32	20.50%	95	60.90%	24	15.40%	156
P6	11	7.10%	24	15.40%	54	34.60%	52	33.30%	15	9.60%	156

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 5 di atas, variabel komitmen dosen pada perguruan tingginya diukur dengan 6 indikator dan dapat diketahui bahwa responden mempersepsikan komitmen yang responden rasakan adalah cukup baik. Dapat dilihat dari jawaban responden yang cenderung memilih setuju dengan pernyataan mengenai komitmen yang mereka rasakan.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.972	1.029
Kondisi Kerja	0.972	1.029

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 6 di atas, setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

## Uji Normalitas

**Tabel 7**  
**Uji Normalitas**

Unstandardized Residual	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.164

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 7 di atas, besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 1.119 dan nilai signifikansinya 0.164. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

## Pengujian Hipotesis 1

**Tabel 8**  
**Uji Regresi Linear Sederhana 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	12.693	1.305		9.727	0.000	
Kompensasi	0.221	0.021	0.642	10.399	0.000	0.413

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 12.693 + 0.221 \text{ KOM}$$

Hasil dari uji hipotesis 1 menunjukkan t hitung sebesar 10.399 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai Signifikansi tersebut di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa h1 terdukung. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.413. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y1) sebesar 41.30% sedangkan 58.70% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis 2

**Tabel 9**  
**Uji Regresi Linear Sederhana 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	11.623	1.220		9.525	0.000	
Kompensasi	0.155	0.020	0.553	7.820	0.000	0.284

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KD = 11.623 + 0.155 \text{ KOM}$$

Hasil dari uji hipotesis 2 menunjukkan t hitung sebesar 7.820 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai Signifikansi tersebut di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa h2

terdukung. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.284. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dapat menjelaskan komitmen dosen pada perguruan tingginya (Y2) sebesar 28.40% sedangkan 71.60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis 3

**Tabel 10**  
**Uji Regresi Linear Sederhana 3**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	30.148	1.396		21.594	0.000	
Kondisi Kerja	0.210	0.069	-0.237	-3.034	0.003	0.056

Sumber: hasil olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 30.148 + - 0.210 \text{ Kon.Ker}$$

Hasil dari hipotesis ketiga menunjukkan t hitung sebesar -3.034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa h3 terdukung yang berarti terdapat pengaruh antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.056. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja (X2) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y1) sebesar 05.60% sedangkan 94.40% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis 4

**Tabel 11**  
**Uji Regresi Linear Sederhana 4**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	22.871	1.208		18.939	0.000	
Kondisi Kerja	-0.096	0.060	-0.127	-1.595	0.113	0.016

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KD = 22.871 + -1.595 \text{ kon.ker}$$

Hasil dari hipotesis keempat menunjukkan t hitung sebesar -1.595 dengan nilai signifikansi sebesar 0.113. Nilai signifikansi tersebut di atas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 tidak terdukung dengan baik yang berarti tidak terdapat pengaruh antara kondisi kerja terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya.

Berdasarkan tabel 11 di atas, nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.056. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja (X2) dapat menjelaskan komitmen dosen pada perguruan tingginya (Y1) sebesar 01.60% sedangkan 98.40% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya, terdapat 4 (empat) hipotesis dimana 3 (tiga) hipotesis terdukung dan 1 (satu) hipotesis tidak terdukung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kompensasi yang diberikan

oleh perguruan tinggi sangat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dalam hal bekerja.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya. Hal ini menandakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perguruan tinggi akan mempengaruhi komitmen dosen pada perguruan tingginya.

3. Kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kondisi kerja yang baik (kondisi kerja yang bersih, cukup penerangan, kondusif dan kenyamanan dalam bekerja) sangat berdampak pada kepuasan dosen dalam bekerja.

4. Kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen dosen pada perguruan tingginya. Hal ini menandakan bahwa yang baik (kondisi kerja yang bersih, cukup penerangan, kondusif dan kenyamanan dalam bekerja) bukan patokan dosen berkomitmen untuk tetap bekerja dalam perguruan tingginya dikarenakan adanya faktor kompensasi yang sangat berperan penting dalam hal komitmen dosen pada perguruan tingginya. Apabila dosen ditawarkan pada pekerjaan yang memiliki penghasilan (kompensasi) tinggi dari perguruan tinggi sebelumnya maka komitmen dosen akan tergoyahkan dan dosen tersebut akan pindah ke perguruan tinggi yang menawarkan penghasilan yang cukup tinggi dari perguruan tinggi sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan untuk dapat digunakan sebagai informasi yang berguna bagi perguruan tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya, agar dosen yang bekerja dapat bekerja semaksimal mungkin dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Bagi

penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dari jenis sampel yang sama atau memperluas sampel penelitian ini serta dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya.

### Daftar Rujukan

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Bilal, H. (2012). Job Satisfaction of University Teachers : Impact of Working Conditions and Compensation. *Review Integrative Business and Economics*.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 20. Semarang.
- Haq, M. A., Jindong, Y., Hussain, N., & Anjum, Z. Z. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*.
- Islam, T., Ahmad , Z., Ahmed, i., Ahmad, A., Saeed, M., & Muhammad, S. K. (2012). Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teacher Commitment and Job Satisfaction? A Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*.
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawab, S., & Bhatti, K. K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction : A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*.
- Neog, B. B., & Barua, M. (2014). Factors Influencing Employee's Job Satisfaction : An Emprical Study Among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. *Industrial, Financial & Business Management*.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklam Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*.