


Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 Fakultas Sastra Universitas Ekasakti	<b>JURNAL JIPS</b> <b>(Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)</b>	
	Vol. 8 No. 1 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

## Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Sinisme Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pesisir Selatan)

<sup>1</sup>Marjohan, <sup>2</sup>Detman, <sup>3</sup>Ardinal, <sup>3</sup>Mustika Lukman Arief, <sup>3</sup>Lusi Englita

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Pelayaran, [marjohan37@yahoo.com](mailto:marjohan37@yahoo.com)

<sup>2</sup>Universitas Ekasakti, [detmandetmandet@yahoo.com](mailto:detmandetmandet@yahoo.com)

<sup>3</sup>[ardinal@gmail.com](mailto:ardinal@gmail.com)

<sup>4</sup>[mustikalukmanarief@gmail.com](mailto:mustikalukmanarief@gmail.com)

<sup>5</sup>Sekolah Tinggi Pelayaran, [lusienglita@gmail.com](mailto:lusienglita@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap sinisme organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Studi kasus ini dilaksanakan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten pesisir selatan. Rumusan masalah, apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan?, apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan?, apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi finansial dan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan?. Populasi dalam studi kasus ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 90 orang. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan melakukan survei tentang pendapat responden dengan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, kompensasi finansial serta kepuasan kerja berpengaruh negatif atau hubungan yang berlawanan dan signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, Kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara parsial dengan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening secara penuh antara kompensasi finansial dan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

**Keywords:** Kompensasi Finansial, Sinisme Organisasi, Kepuasan Kerja, Variabel Intervening

© 2024 Jurnal JIPS

## I INTRODUCTION

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pesisir Selatan ditetapkan dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Pesisir Selatan No. 2 Tahun 1993 tanggal 6 Januari 1993, yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum yang bersih dan sehat sesuai dengan Standar kesehatan. Fungsi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pesisir Selatan adalah mengolah sumber air untuk memperoleh air bersih dan menyalurkannya kepada pelanggan, membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka mengoptimalkan pelayanan air bersih kepada masyarakat, melakukan penjualan rekening air kepada pelanggan, untuk mendapatkan pendapatan.

Struktur organisasi PDAM Kabupaten Pesisir Selatan sebelumnya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1993 yang terdiri dari 3 (tiga) Direksi (Direktur Utama, Direktur Bidang Umum dan Direktur Bidang Teknik). Dengan diberlakukannya Perda No. 15 Tahun 2015 tentang perubahan struktur organisasi di PDAM Kabupaten Pesisir Selatan mengakibatkan jumlah Direksi menjadi 1 (satu) Direktur sedangkan 2 (dua) Direktur Bidang dihilangkan menjadi Kepala Bagian. Perubahan struktur organisasi ini sesuai dengan Permendagri Nomor 2 Tahun 2007 tentang organisasi dan kepegawaian yang menyebutkan bahwa untuk PDAM yang jumlah sambungan rumahnya kurang dari 30.000 tidak diperbolehkan membentuk 3 (tiga) Direksi.

Dari data mengenai kehadiran pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, rata-rata pegawai terlambat masuk kantor selama bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021 adalah 22,41% dan 24,26% rata-rata pegawai pulang sebelum jam kerja. Keadaan ini menunjukkan yang mengindikasikan reaksi negatif karyawan terhadap perubahan pada organisasi, sehingga terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya.

Penelitian pendahuluan yang penulis lakukan terhadap 15 orang karyawan mengindikasikan adanya sinisme terhadap organisasi berdasarkan penelitian pendahuluan tersebut diketahui bahwa hasil rekapitulasi jawaban sinisme pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan cukup tinggi yang ditunjukkan oleh perolehan nilai rata-rata adalah sebesar 3,26. Menurut Arikunto (2010), perolehan nilai rata-

rata skor tersebut termasuk kriteria cukup. Hal ini berarti bahwa terdapat pegawai yang bersikap cukup sinis pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

Alasan penulis mengambil faktor kepuasan kerja dan kompensasi finansial yang mempengaruhi sinisme pegawai terhadap organisasi berkaitan dengan peneliti-peneliti terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat penulis kemukakan variabel-variabel yang mempengaruhi sinisme adalah kompensasi finansial (Juhala, 2009), dan kepuasan kerja (Olivia dan Leung, 2010; Srivastava dan Adams, 2011; Raj, 2014; Selver, 2015; Ching, 2015).

Variabel yang teridentifikasi mempengaruhi sinisme adalah kepuasan kerja. Rivai, Veithzal dan Mulyadi (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Fenomena tentang kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan PDAM Kabupaten Pesisir Selatan pertama, gaji atau upah yang diterima kebanyakan pegawai menuntut pemberian gaji sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2015 bukan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2010, sementara pegawai menuntut untuk dinaikan gaji pokoknya menurut aturan berlaku sekarang yaitu Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2015. Kedua kurangnya promosi bagi pegawai. Ketiga, masih adanya intervensi dari pihak-pihak terkait, untuk promosi karir pegawai. Keempat, rekan kerja yang tidak mendukung, masih adanya rekan kerja yang tidak saling menunjang pelaksanaan pekerjaan. Kelima tidak sesuainya minat dengan pekerjaan. Keenam masih ditemukan beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya, misalnya pegawai yang memiliki keahlian di bidang administrasi ditempatkan pada bagian teknik.

Menurut (Bangun, 2012), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sehingga kompensasi finansial dianggap sebagai faktor yang juga dapat berperan dalam membantu kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dan mengurangi sikap sinisme dalam organisasi.

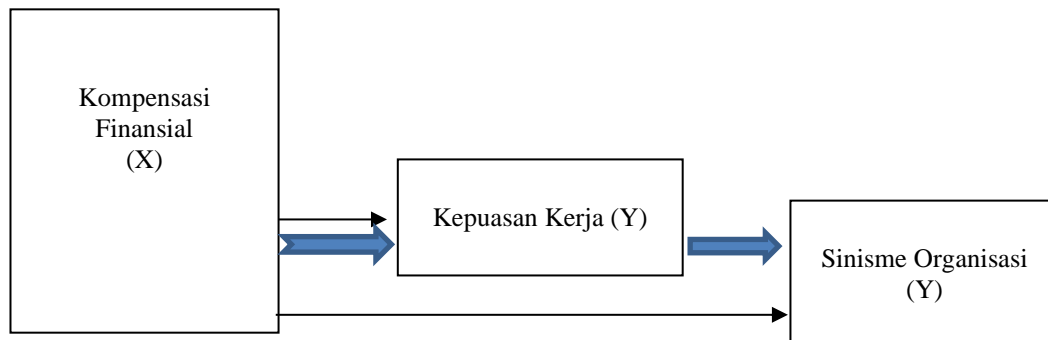
Pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, kompensasi finansial berupa gaji yang diberlakukan sekarang oleh pimpinan perusahaan adalah menurut Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2010, sementara pegawai menuntut untuk dinaikan gaji pokoknya menurut aturan berlaku sekarang yaitu Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2015.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa persoalan yang akan disajikan objek penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan?

Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi finansial dan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan?

## B. Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap sinisme organisasi pada PDAM

Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi finansial dan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

## II RESEARCH METHODS

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah sebanyak 90 orang.

Pada studi ini, tidak menggunakan sampel tetapi seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden karena jumlah populasinya tidak terlalu banyak yaitu 90 orang. Dengan demikian, studi ini termasuk kedalam jenis penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Pengukuran instrumen menggunakan skala likert yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2007). Skala likert pada penelitian ini adalah dengan interval 1 sampai 5 dengan kriteria Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N)

skor 3, Tidak Setuju (TS) 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian instrumen penelitian, penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

Kemudian dilakukan uji asumsi klasik bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam analisis regresi linear yang terdiri dari uji normalitas, linearitas linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2013). Pengujian hipotesis digunakan uji t. Uji t merupakan teknik statistik untuk menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Suliyanto, 2011).

Regresi sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Tujuan menggunakan regresi sederhana dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan

kerja terhadap sinisme. Tujuan melakukan analisis regresi bertingkat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kompensasi finansial dan sinisme. Dari penjelasan diatas dapat dikemukakan persamaan dalam regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX \dots (\text{Model 1})$$

$$Y = a + bX + e \dots (\text{Model 2})$$

Tingkat capaian responden yang dicapai oleh responden oleh respondendasarkan analisis TCR dapat dilihat sebagai berikut:

Untuk menghitung skor total digunakan rumus sebagai berikut (Arikunto,2010):

$$\text{Skor Total} = (\text{SS.f}) + (\text{S.f}) + (\text{N.f}) + (\text{TS.f}) + (\text{STS.f})$$

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

F = Frekuensi

Skor Total

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor Total}}{N} \times 100\%$$

(Arikunto (2010), perolehan nilai rata-rata skor.

### III RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil penelitian yaitu variabel sinisme organisasi dapat dilihat bahwa skor rata-rata variabel sinisme organisasi adalah 3,82 dan TCR sebesar 76,6%. Hasil analisis deskriptif ini dapat diartikan bahwa sikap kecurigaan yang buruk pada pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan masuk kedalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan indikator yang digunakan, skor rata-rata tertinggi berada pada indikator kognitif dengan skor rata-rata 3,88 dengan TCR sebesar 77,6%. Hasil penelitian ini bermakna bahwa kurang jujur (*lack of honesty*) PDAM Kabupaten Pesisir Selatan dimana dalam parkteknnya memperlakukan pegawai secara tidak adil cukup tinggi.

Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada indikator perilaku dengan skor rata-rata 3,72 dan TCR sebesar 74,4%. Hasil penelitian ini bermakna bahwa perilaku negatif pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan dan sering menunjukkan perilaku mengkritisasi setiap kebijakan cukup tinggi.

Untuk variabel kepuasan kerja ditemukan bahwa skor rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 3,66 dan TCR sebesar 73,2%. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dapat diartikan bahwa pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan pekerjaannya masuk kedalam kategori cukup puas.

Berdasarkan indikator yang digunakan, skor rata-rata tertinggi berada pada indikator

kepuasan terhadap rekan kerja dengan nilai 3,89 dan TCR sebesar 77,8%. Hasil ini bermakna bahwa kepuasan kerja tertinggi yang dirasakan oleh pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan adalah kepuasan dengan rekan kerja dimana terdapat kerjasama yang baik, serta diantara pegawai saling membantu satu sama lainnya.

Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada indikator kepuasan terhadap promosi dengan skor rata-rata 3,34 dan TCR sebesar 66,8%. Hasil ini dapat diartikan bahwa pegawai belum merasa puas pada promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan yang ditandai dengan masih belum transparannya dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi jabatan pegawai.

Kemudian untuk variabel kompensasi finansial ditemukan bahwa skor rata-rata variabel kompensasi finansial adalah 3,43 dan TCR sebesar 68,7%. Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi finansial dapat diartikan bahwa semua upah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan cukup sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan indikator yang digunakan, skor rata-rata tertinggi berada pada indikator fasilitas dengan nilai 3,51 dan TCR sebesar 70,2%. Hasil ini bermakna bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan membuat pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan merasa cukup dihargai.

Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada indikator kepuasan terhadap promosi dengan skor rata-rata 3,34 dan TCR sebesar 66,6%. Hasil ini dapat diartikan bahwa tunjangan yang diterima

cukup sesuai yang diterima pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

Perhitungan selanjutnya adalah melakukan uji normalitas data yang diperoleh, dimana hasil uji normalitas secara keseluruhan variabel sinisme organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial memiliki nilai signifikan sebesar 0,278 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengganggu atau residual terdistribusi secara normal.

Selanjutnya untuk uji linearitas diketahui hubungan antar variabel berbentuk linear karena semua hubungan variabel mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya dilakukan pengujian multikolinearitas, adapun hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan mediasi dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial dan kepuasan kerja dinyatakan bebas dari multikolinearitas karena ketiga variabel tersebut mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari pada 10. Selanjutnya dilakukan pengujian heteroskedastisitas diketahui nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X) dan kepuasan kerja (I) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah baik atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Proses pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda

Hipotesis (H<sub>1</sub>) dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

Persamaan regresi berganda model 1 :

$I = 1,257 + 0,230X$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis (H<sub>1</sub>) dapat diterima.

Hipotesis (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan. Persamaan regresi

berganda model 2.  $Y = 1,658 - 0,164X$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis (H<sub>2</sub>) diterima.

Hipotesis (H<sub>3</sub>) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil

Persamaan regresi sederhana :

$Y = 1,854 - 0,537 I$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis (H<sub>3</sub>) dapat diterima.

Hipotesis (H<sub>3</sub>) adalah kepuasan kerja berperan sebagai variabel Intervening antara kompensasi finansial terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

Hasil analisis regresi bertingkat diatas dapat dibuat dalam bentuk persamaan regresi berganda model 2 :  $Y = 1,658 - 0,442X_1 - 0,164X_2$

Variabel kompensasi finansial (X) memiliki koefisien regresi sebesar -0,164 dan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis (H<sub>3</sub>) dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis (H<sub>3</sub>) diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening antara kompensasi finansial dan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian ini bermakna bahwa apabila semakin sesuai kompensasi finansial yang diterima pegawai PDAM Kabupaten Pesisir Selatan berupa upah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas maka akan menghambat atau mengurangi sikap sinis pegawai seperti kecurigaan yang buruk dan sulit percaya orang lain.

#### IV CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Kompensasi Finansial berpengaruh negatif atau hubungan yang berlawanan dan signifikan terhadap sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening secara penuh antara kompensasi finansial dan sinisme organisasi pada PDAM Kabupaten Pesisir Selatan.

### Bibliography

- [1]Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2]Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [3]Dhar, Rajib Lochan (2009), *Cynicism in the Indian I.T. Organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives*, Qualitative Sociology Review, Volume V, Issue 1 – April, Symbiosis International University, India.
- [4]Dhar, O.L. 2009. Trust in co-workers and employee behaviors at work. *International Review of Business Research Papers*, Vol. 6 No. 1, pp. 194-204.
- [5]Juhala, A.M. 2009. Is it possible to hinder the development of cynicism through a selection of compensation factors?A study of personnel in three Teboil service stations in Finland. *International Business Administration*.
- [6]Nafei, W.A. 2013. The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt. *Internasional Business Research*, 6(7), p52.
- [7]Olivia K.M & Leung, K.K. 2010. Social Cynicism And Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis, Applied Psychology. *An International Review*, 59 (2), 318–338.
- [8]Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel* Penelitian, Bandung : Alfabeta
- [9]Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10]Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.