

Pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru

Andri Susanto

Machasin

Samsir

andrisusantocools@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRACT

The study was conducted in PT. Sentra Karya Raya Pekanbaru Light which is a general trade contractors. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and working conditions on employee job satisfaction. The study population was the entire staff of about 63 employees who conducted the census. Analysis of data using multiple linear regression analysis using SPSS 17 for windows.

The results showed that compensation and a significant positive effect on job satisfaction. In contrast, although the working conditions had a positive effect but not significant impact on job satisfaction. Job satisfaction of 44.3% can be explained as the variation that occurs in variable compensation and working conditions.

Recommendation that can be given is that management adjusts the amount of receipts in the form of compensation to the employees base salary and incentives in line with the applicable regulations, as well as holding a pension plan and budget for employee recreation. Working conditions by increasing the harmonious relationship between employees and security need to be dikondusifkan back.

Keywords : Compensation, Working Conditions and Job Satisfaction

1. Pendahuluan Latar Belakang

Dewasa ini peran SDM semakin fokus pada hal-hal yang berhubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu perasaan positif ataupun perasaan negatif yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam memandang pekerjaan yang ia lakukan. Artinya bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin baik perasaan seseorang tersebut terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut namun sebaliknya jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaan tersebut maka ia akan

menimbulkan perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Perasaan negatif ini akan ditunjukkan dengan penurunan kinerja karyawan tersebut, bermalasan dalam bekerja, tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat masuk kerja dan tidak memiliki gairah dalam melakukan pekerjaannya yang bisa berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Terkait dengan kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT.Sentra Karya Cahaya Raya, sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha kontraktor dan perdagangan umum yang beralamat di Jalan Nangka No.A.1 Pekanbaru.PT.Sentra Karya Cahaya Raya ini telah berdiri semenjak tahun

2000. Jika merujuk kepada teori yang dikemukakan Rivai (2003) menyatakan bahwa salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan adalah apabila tingkat kehadiran kerja masih terjadi. Cerminan ketidakpuasan kerja berdasarkan ketidakhadiran ini juga terlihat di perusahaan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan mengenai perkembangan absensi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. : Perkembangan Absensi dan Keterlambatan Kerja

| Tahun | Jumlah Hari Kerja (a) | Jumlah Karyawan (orang) (b) | Total Hari Kerja $c = (a \times b)$ | Keterlambatan | | Ketidakhadiran | |
|------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | | | | Jumlah (hari) (d) | Rasio $(e = d : c)$ | Jumlah (hari) (f) | Rasio $(g = f : c)$ |
| 2008 | 300 | 50 | 15000 | 712 | 4.7% | 736 | 4.9% |
| 2009 | 300 | 52 | 15600 | 758 | 4.9% | 784 | 5.0% |
| 2010 | 300 | 53 | 15900 | 760 | 4.8% | 796 | 5.0% |
| 2011 | 300 | 56 | 16800 | 859 | 5.1% | 868 | 5.2% |
| 2012 | 300 | 63 | 18900 | 868 | 4.6% | 904 | 4.8% |
| Rata-rata | | | | | 4.8% | | 5.0% |

Sumber: PT.Sentra Karya Cahaya Raya

Dari tabel 1 tersebut diatas dapat dilihat bagaimana kasus keterlambatan dan ketidakhadiran kerja menunjukkan adanya fluktuasi dari sisi kuantitas setiap tahunnya, dimana rata-rata keterlambatan adalah 4,8% sedangkan rasio rata-rata ketidakhadiran setiap tahun mencapai 5%. Hal ini tak lepas dari adanya indikasi bahwa terjadi gejala ketidakpuasan kerja pada sebagian karyawan di perusahaan, sehingga karyawan menjadi kurang disiplin terhadap waktu kerja.

Selain masalah kehadiran kerja, indikasi ketidakpuasan juga tercermin dari sejumlah fenomena di antaranya: (a) kurangnya motivasi karyawan untuk berkompetisi meraih karir yang lebih tinggi, (b) masih ditemukan perasaan tidak senang pada diri karyawan untuk datang ke kantor dan bekerja setiap harinya, (c) masih ditemukan adanya ketidakharmonisan hubungan kerjasama, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Misalnya, divisi operasional sering terlambat memberikan laporan yang dibutuhkan yang berakibat kepada keterlambatan penyelesaian laporan di bagian administrasi. Kondisi ini kerap menimbulkan pertentangan diantara karyawan

tersebut. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terjadi problem kepuasan kerja yang harus dicari sebab-sebab yang menjadi faktor pemicu terjadinya ketidakpuasan tersebut.

Salah satu faktor pemicu ketidakpuasan kerja tersebut adalah masalah kompensasi. Hasibuan (2007:121) menjelaskan bahwa salah satu dari tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurutnya, dengan balas jasa yang layak maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Hasil penelitian Basri (2009) juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berbicara mengenai kompensasi, perusahaan telah berupaya menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, meskipun belum memenuhi harapan mereka.

Jumlah karyawan maupun jumlah kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan berkembang secara fluktuatif dari tahun ketahun. Rata-rata penerimaan kompensasi perorang mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun yang menjadi permasalahan adalah peningkatan kompensasi hanya berkisar antara 3% hingga 4%, sementara harapan ideal bagi sebagian karyawan setidaknya kenaikannya antara 8% hingga 10%. Standar kompensasi pun masih dibawah standar UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana pada tahun 2012 saja sudah mencapai minimum Rp 1,350 juta perorang perbulan. Tentu saja hal ini menjadi satu kesenjangan yang mendatangkan masalah bagi karyawan.

Dari aspek kompensasi finansial bahkan lebih memprihatinkan. Hingga hari ini perusahaan belum memberikan program jaminan hari tua atau pensiun kepada para karyawan. Kondisi ini memberikan suasana ketidaktenangan pada diri karyawan karena tidak adanya kepastian bahwa mereka bisa mendapatkan fasilitas pensiun yang bisa

membantu kehidupan mereka nantinya setelah tidak lagi bisa bekerja. Demikian pula dengan aspek rekreasi bersama yang selama 5 tahun belakangan belum pernah dilakukan oleh manajemen perusahaan.

Selain kontribusi dari faktor kompensasi, tingkat kepuasan kerja para karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dihadapi oleh para karyawan selama melakukan pekerjaannya. Kondisi atau lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawan. Pengertian lingkungan atau kondisi kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43). Hasil penelitian Akustia (2001) menyimpulkan bahwa kondisi pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara signifikan.

Kondisi kerja juga menjadi faktor penyebab ketidakpuasan kerja karyawan PT.Sentra Karya Cahaya Raya.Seperti yang dijelaskan oleh Rivai & Sagala, 2009:860 bahwasalah satu alat ukur untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran pada kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Untuk itu perlu untuk menjaga kondisi kerja agar kepuasan kerja dapat tercapai. Untuk memberikan gambaran mengenai persepsi awal karyawan terhadap kondisi kerja yang dihadapi di perusahaan, dilakukan sebuah prariset terhadap 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Prariset Kondisi Kerja Di PT. Sentra Karya Cahaya Raya

| No | Pertanyaan | Tanggapan | | | Total |
|------------------|---|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | | Bagus | Normal | Buruk | |
| 1 | Bagaimana hubungan kerja dengan sesama rekan kerja? | 4 | 7 | 9 | 20 |
| | | 20% | 35% | 45% | 100% |
| 2 | Bagaimana dengan tingkat kebisingan di ruang kerja? | 9 | 6 | 5 | 20 |
| | | 45% | 30% | 25% | 100% |
| 3 | Bagaimana penerapan peraturan kerja di perusahaan? | 4 | 9 | 7 | 20 |
| | | 20% | 45% | 35% | 100% |
| 4 | Bagaimana dengan kecukupan penerangan di ruang kerja? | 9 | 8 | 3 | 20 |
| | | 45% | 40% | 15% | 100% |
| 5 | Bagaimana dengan kelancaran sirkulasi udara di ruang kerja? | 4 | 8 | 8 | 20 |
| | | 20% | 40% | 40% | 100% |
| 6 | Bagaimana dengan situasi keamanan di tempat kerja? | 7 | 6 | 7 | 20 |
| | | 35% | 30% | 35% | 100% |
| Rata-rata | | 30.8% | 36.7% | 32.5% | 100% |

Sumber: Prariset

Dari informasi prariset tersebut terlihat bahwa hanya 30,8% karyawan yang mempersepsikan kondisi kerja di perusahaan dalam keadaan bagus. Mayoritas memang mempersepsikan kondisi kerja dalam keadaan normal (36,7%), namun demikian yang perlu menjadi perhatian adalah ada 32,5% responden yang berpandangan bahwa kondisi kerja masih dalam keadaan buruk. Keluhan paling banyak datang dari karyawan yang berada di kantor mengenai hubungan kerja, dimanabeberapa karyawan sering terlibat cekcok diantara mereka sehingga tercipta kondisi kerja yang tidak harmonis. Bila hal ini dibiarkan tentu saja akan berdampak bagi kelangsungan organisasi. Selain masalah kondisi kantor, karyawan juga banyak mengeluhkan mengenaissirkulasi udara yang terasa panas dan pengap di ruang kerja. Sedangkan aspek-aspek kondisi kerja lainnya juga dirasakan oleh sebagian karyawan kurang kondusif, misalnya merasakan adanya gangguan kebisingan, buruknya penerapan peraturan kerja, adanya permasalahan pada kurangnya penerangan dan cukup banyak karyawan yang belum mendapatkan rasa aman di tempat kerja. Hal-hal sebagaimana yang ditunjukkan dari hasil prariset tersebut menunjukkan bahwa masalah kondisi kerja masih menjadi isu yang bisa berpotensi menghambat tercapainya kepuasan kerja yang optimal pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul: **Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis merumuskan masalah penelitian menjadi:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru?
3. Faktor mana yang paling kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada P PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru.
3. Menguji faktor yang lebih kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru?

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara akademis, hasil penelitian ini merupakan sumbangsih penulis untuk memperkaya wacana ilmu pengetahuan MSDM.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan berharga untuk melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan melakukan peninjauan ulang terhadap program gaji dan kondisi kerja yang selama ini telah dilakukan.

3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Telaah Pustaka

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2009:99).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2005:117).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai & Sagala, 2009:856).

Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka

kepuasan kerja akan meningkat. Dalam kasus lain, kepuasan karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi *self-image* dan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Rivai & Sagala, 2009:859).

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Mangkunegara, 2005:120)

- Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah (Rivai & Sagala, 2009:860)

- Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- Supervisi/pengawasan
- Organisasi dan manajemen
- Kesempatan untuk maju
- Gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti adanya insentif
- Rekan kerja
- Kondisi pekerjaan.

Sementara itu, menurut Rivai (2003:45), untuk melihat apakah pada diri karyawan perusahaan terjadi kepuasan atau ketidakpuasan kerja, dapat dilihat dari berbagai gejala yang tampak sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran atau tingkat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran dan semakin rendah tingkat absensi, maka hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, apabila tingkat absensi tinggi, maka ini mencerminkan keengganan karyawan untuk masuk ke kantor

diakibatkan perasaan tidak puas yang diperolehnya dari pekerjaan.

- b. Perasaan senang atau tidak senang pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan. Manajemen dapat melihat ekspresi wajah dan gerak-gerik tubuh karyawan, bila ekspresinya menggambarkan kegairahan yang tinggi, maka dapat disimpulkan karyawan tersebut besar kemungkinan telah memperoleh kepuasan kerja, sehingga semangatnya tinggi untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Perasaan yang dirasakan karyawan terhadap program kompensasi. Karyawan akan melakukan perbandingan-perbandingan dengan rekan kerja dari dalam perusahaan, atau membandingkan apa yang diterimanya dari perusahaan dengan apa yang diterima oleh karyawan di perusahaan lain. Hal ini wajar berlaku. Karyawan akan merasakan kepuasan apabila kompensasi yang diterimanya sebanding dengan jabatan, tanggung jawab, pendidikan, senioritas dan perumusan kompensasi yang adil.
- d. Perasaan optimisme atau pesimisme yang dimiliki karyawan dalam menanggapi kesempatan-kesempatan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan karir karyawan di perusahaan. Optimisme akan muncul dari karyawan yang puas terhadap program peningkatan karir yang terstruktur dan adil oleh perusahaan. Sebaliknya pesimisme lah yang akan muncul apabila program-program peningkatan diri

dan karir karyawan tidak berjalan baik atau tidak dilakukan secara adil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan professional, dan bukan karena kedekatan personal.

- e. Tingkat keharmonisan hubungan karyawan, baik dengan atasan maupun kepada rekan kerja. Karyawan yang puas dengan situasi pekerjaannya, cenderung akan memiliki fleksibilitas yang cukup baik untuk melakukan sosialisasi dengan orang-orang lain di dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa gejala kepuasan kerja dapat dilihat pada soliditas hubungan tim kerja yang terjalin dalam perusahaan.
- f. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya dari hasil produksi perusahaan (Hasibuan, 2007:442).
- g. Kompensasi adalah imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Sedangkan menurut Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan (dilembagakan) atau dianggap

sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (dalam Mangkunegara, 2005:83)

- h. Kompensasi adalah sebagai balas jasa yang diterima karyawan berupa gaji, tunjangan, manfaat dan fasilitas atau pelayanan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atas pekerjaan atau jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Nurmansyah, 2011:198).

Terdapat beberapa tujuan dari kompensasi yang dijelaskan sebagai berikut (Hasibuan, 2007:121):

- a. Ikatan Kerja sama
Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan kesepakatan
- b. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egolistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Kondisi atau lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja karyawan. pengertian lingkungan atau kondisi kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43).

Selain terkait dengan kondisi fisik dan waktu kerja, kondisi kerja juga terkait dengan kemungkinan bahaya di tempat kerja. Untuk dapat menciptakan upaya perlindungan guna melindungi pekerja dari bahaya, perlu dilakukan identifikasi bahaya-bahaya yang ada. Identifikasi tersebut dapat dilakukan dengan cara *Job Safety Analysis (JSA)*. Pada banyak perusahaan, prosedur JSA dikaitkan dengan mesin-mesin, peralatan, pusat kegiatan, perangkat penyaluran tenaga/energy, sumber energy berbahaya, area kerja. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

Dalam melakukan penilaian mengenai kondisi lingkungan kerja terdapat sejumlah aspek yang ada di sekitar para pekerja ketika sedang melakukan tugasnya. Aspek-aspek

yang terdapat di dalam lingkungan kerja adalah (Sunyoto, 2012:44) :

a) Hubungan karyawan

Di dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Dari sisi individu, hubungan bisa diperoleh dari sesama rekan kerja dan dengan atasan.

b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan.

d) Penerangan

Dalam hal ini penerangan tidak sebatas pada listrik, tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang memadai dibutuhkan oleh karyawan terutama yang membutuhkan ketelitian

e) Sirkulasi udara

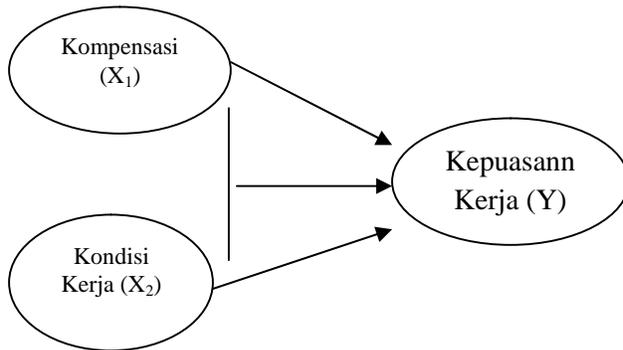
Untuk mendapatkan sirkulasi udara yang baik maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi yang cukup lebar dengan menggunakan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC serta pemasangan *humidifier* (alat pengatur kelembaban udara).

f) Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal tersebut akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan disini adalah

keamanan terhadap diri dan milik pribadi karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Sumber : Diadaptasi dari Basri (2009) dan Akustia (2011)

2. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT.Sentra Karya Cahaya Raya, yang beralamat di Jalan Nangka No.A1 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sentra Karya Cahaya Raya yang keseluruhannya berjumlah 63 orang karyawan. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka penulis menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian (teknik sensus).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yang dalam hal ini adalah karyawan yang akan menjadi responden penelitian.

- Data sekunder, yaitu data olahan yang telah jadi, yang bersumber dari perusahaan, jurnal dan buku-buku penunjang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mengumpulkan data-data yang penulis perlukan, maka penulis melakukan:

- Kuesioner: berupa daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- Dokumentasi: berupa laporan-laporan yang penulis peroleh dari perusahaan.

Studi kepustakaan: berupa jurnal-jurnal penelitian dan buku teori

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis distribusi frekuensi dan *mean* (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam melakukan analisis tersebut, maka penulis merumuskan sebuah interval acuan yang menjadi landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi Rentang Skala berikut ini (Umar, 2009:164):

3.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari para karyawan yang bekerja di PT. Sentra Karya Cahaya Raya. Responden memiliki perbedaan latar belakang pada jenis kelamin, pendidikan, usia, dan juga masa kerja di perusahaan.

- Berdasarkan jenis kelamin Mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan tenaga kerja laki-laki (68,3%) dibandingkan perempuan (31,7%). Sifat pekerjaan yang bergerak di bidang kontraktor pengadaan yang sering berada di lapangan, memang membutuhkan energi dan mobilisasi yang tinggi dari tenaga kerja laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Perusahaan

menempatkan tenaga kerja perempuan sebagian besar pada posisi administrasi dan keuangan dimana ketelitian dan kerapian yang menjadi karakter wanita lebih dibutuhkan.

Jika diperhatikan persepsi berdasarkan jenis kelamin maka dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan memiliki persepsi yang lebih baik terhadap aspek kompensasi, kondisi kerja dan juga kepuasan kerja. Artinya, karyawan perempuan lebih puas dengan kompensasi dan kondisi kerja di perusahaan, sehingga tingkat kepuasan kerjanya juga lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

2. Berdasarkan usia, Mayoritas karyawan perusahaan memiliki usia antara 36 tahun hingga 45 tahun (46%). Kelompok ini bisa dikatakan telah dewasa dalam hal pemikiran dan sikap yang bisa membantu pelaksanaan tugas-tugas dengan lebih mempertimbangkan resiko secara lebih matang karena dari sisi pengalaman sudah lebih baik daripada karyawan yang masih muda.

Ditinjau dari aspek usia, karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun lebih merasa puas dengan kompensasi yang diterima saat ini. Sedangkan semakin bertambah usia karyawan, maka tingkat kepuasannya pada kompensasi semakin rendah. Adapun penilaian terhadap kondisi kerja relatif tidak berbeda jauh tingkat kepuasannya. Dapat disimpulkan pula bahwa karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok karyawan usia di atasnya.

3. Berdasarkan masa kerja, Mayoritas karyawan telah menjalankan pekerjaannya selama 4 hingga 6 tahun (30,2%). Rentang masa kerja ini tergolong sudah cukup lama bagi karyawan untuk bisa memahami budaya kerja di perusahaan. Namun demikian, jika melihat usia perusahaan yang telah lebih dari 13 tahun, terlihat bahwa hanya 15,9% karyawan yang bertahan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa cukup sulit mengharapkan munculnya loyalitas dari para karyawan untuk tetap bergabung bersama perusahaan yang berpotensi disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan atau ketidaknyamanan sebagian karyawan bersama perusahaan.

Ditinjau dari aspek masa kerja terlihat bahwa karyawan yang relatif masih baru (kurang dari 1 hingga 3 tahun), memiliki tingkat kepuasan pada kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah lebih lama. Namun ketika masa kerja sudah melewati 10 tahun maka tingkat kepuasan pada kompensasi meningkat kembali, yang kemungkinan disebabkan oleh pertimbangan usia yang sudah tinggi sehingga merasa lebih sulit untuk mencari pekerjaan lain yang bisa menawarkan kompensasi yang lebih tinggi.

Dari aspek kondisi kerja, karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun merasakan kondisi kerja yang lebih kondusif dibandingkan karyawan yang masa kerjanya lebih rendah. Hal ini terjadi karena karyawan-karyawan senior sudah merasa sangat terbiasa dan juga lebih memaklumi kondisi yang terjadi. Kondisi kerja yang paling tidak kondusif dirasakan oleh

kelompok karyawan yang telah bekerja antara 4 hingga 6 tahun. Masa kerja ini cukup bagi karyawan untuk bisa menilai secara obyektif kondisi kerja yang terjadi di perusahaan berdasarkan pengalaman yang sudah dijalani.

Karyawan yang paling tinggi tingkat kepuasan kerjanya adalah yang memiliki masa kerja relatif baru yaitu 1 hingga 3 tahun. Sedangkan tingkat kepuasan yang paling rendah terjadi pada karyawan yang telah menjalani masa kerja antara 4 hingga 6 tahun

4. berdasarkan pendidikan, mayoritas karyawan hanya berpendidikan SMA sederajat (68,3%). Perusahaan memang tidak menuntut adanya pendidikan tinggi dari karyawan mengingat sifat pekerjaannya yang memang lebih mengandalkan fisik, terutama di bagian operasional yang memiliki jumlah populasi terbesar dari seluruh karyawan yang ada. Ditinjau dari aspek pendidikan, dapat disimpulkan bahwa relatif tidak terjadi perbedaan dalam menilai aspek kompensasi, kondisi kerja dan kepuasan kerja antara karyawan berpendidikan diploma dengan SMA. Adapun pada karyawan berpendidikan sarjana dan SMP tidak dapat dirata-ratakan karena jumlah populasinya (N) yang kurang dari 10 orang.

Analisis deskriptif

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan atas jasa-jasa para karyawan. Kondisi kompensasi yang terjadi di PT. Sentra Karya Cahaya Raya menurut hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.: Rekapitulasi Tanggapan Pada Variabel Kompensasi

| No | Pernyataan Indikator | | Alternatif Tanggapan | | | | | Total Skor | Kriteria |
|--|--|-----------|----------------------|----|-----|----|-------|------------|-------------|
| | | | SS | S | R | KS | TS | | |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| X _{i,1} | Pemberian gaji di perusahaan sudah memperhatikan kebutuhan hidup layak | Jml | 0 | 0 | 19 | 35 | 9 | 63 | Buruk |
| | | Skor | 0 | 0 | 57 | 70 | 9 | 136 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.16 | |
| X _{i,2} | Insentif yang diberikan mampu memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik | Jml | 0 | 0 | 14 | 39 | 10 | 63 | Buruk |
| | | Skor | 0 | 0 | 42 | 78 | 10 | 130 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.06 | |
| X _{i,3} | Bonus diberikan secara rutin dan proporsional kepada seluruh karyawan | Jml | 0 | 0 | 9 | 35 | 19 | 63 | Buruk |
| | | Skor | 0 | 0 | 27 | 70 | 19 | 116 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 1.84 | |
| X _{i,4} | Tunjangan Hari Raya diberikan tepat waktu dan besarnya sesuai dengan peraturan | Jml | 0 | 19 | 34 | 10 | 0 | 63 | Cukup bagus |
| | | Skor | 0 | 76 | 102 | 20 | 0 | 198 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 3.14 | |
| X _{i,5} | Seluruh karyawan dilindungi dengan program pensiun | Jml | 0 | 0 | 9 | 40 | 14 | 63 | Buruk |
| | | Skor | 0 | 0 | 27 | 80 | 14 | 121 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 1.92 | |
| X _{i,6} | Perusahaan menyediakan segala perlengkapan kerja dalam jumlah dan kualitas memadai | Jml | 0 | 9 | 39 | 15 | 0 | 63 | Cukup bagus |
| | | Skor | 0 | 36 | 117 | 30 | 0 | 183 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.90 | |
| X _{i,7} | Perusahaan memberikan waktu dan dana yang cukup bagi karyawan untuk berekreasi | Jml | 0 | 0 | 14 | 35 | 14 | 63 | Buruk |
| | | Skor | 0 | 0 | 42 | 70 | 14 | 126 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.00 | |
| Nilai rata-rata | | | | | | | 2.29 | | |
| Persepsi responden terhadap aspek kompensasi | | | | | | | Buruk | | |

Sumber: Data diolah berdasarkan Lampiran 5

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kompensasi yang berjalan di perusahaan dipersepsikan buruk secara umum oleh mayoritas karyawan. Kecuali pada aspek Tunjangan Hari Raya dan perlengkapan kerja, seluruh aspek kompensasi dipersepsikan buruk oleh karyawan.

Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan elemen kompensasi yang mendapatkan penilaian tertinggi (3,14) di antara elemen lainnya. Sehingga bisa disimpulkan bahwa relatif tidak ada masalah berarti pada aspek ini. pemberian THR sudah dilakukan sesuai ketentuan peraturan ketenagakerjaan, yaitu minimum satu kali gaji bulanan dan diberikan tidak melewati batas waktu dua minggu sebelum lebaran.

Bonus menjadi elemen kompensasi yang paling rendah penilaiannya. Hal ini terjadi karena bonus hampir tidak pernah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di bagian operasional dan keuangan. Bonus hanya diberikan kepada bagian pemasaran, sehingga menimbulkan kecemburuan di kalangan karyawan. Karyawan pun tidak dilindungi dengan program pensiun untuk menjami hari tuanya nanti. Kondisi ini tentu saja menimbulkan ketidakpastian akan jaminan bahwa karyawan bisa mendapatkan

ketenangan pada saat tidak lagi mampu bekerja di masa yang akan datang.

Kondisi gaji dan insentif pun mengalami penilaian yang buruk, karena perusahaan hanya menggaji rata-rata Rp 1,375 juta/orang/bulan. Hal ini menyebabkan penilaian pada aspek gaji dan insentif (tunjangan) mendapatkan respon yang buruk dari mayoritas karyawan. Namun karena sulitnya mencari pekerjaan, banyak karyawan yang bertahan dengan kondisi tersebut. Padahal kedua aspek ini secara umum menjadi motif paling utama bagi karyawan untuk bekerja, karena menjadi sumber pemenuhan kebutuhan mendasar bagi kebanyakan tenaga kerja di Indonesia.

Kondisi yang memprihatinkan tersebut tentu membawa keresahan dan tekanan pada banyak karyawan. Tetapi oleh karena perusahaan tidak menyediakan anggaran yang memadai bagi karyawan untuk melakukan rekreasi dalam rangka melepaskan ketegangan selama bekerja, maka hal tersebut hampir tidak pernah dilakukan. Hubungan antar karyawan pun semakin sulit diperkuat karena kurang terbangun suasana keakraban yang seharusnya bisa diperoleh dari melakukan kegiatan secara bersama-sama dalam suasana yang bersifat rekreasi.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja menggambarkan situasi yang dialami dan dirasakan oleh karyawan dari lingkungan tempatnya bekerja. Hasil penelitian menunjukkan kondisi kerja yang dihadapi karyawan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2: Rekapitulasi Tanggapan Pada Variabel Kondisi Kerja

| No | Pernyataan Indikator | Alternatif Tanggapan | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|--|--|----------------------|---|-----|-----|----|-------------|-----------|
| | | SS | S | R | KS | TS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| X _{2.1} | Hubungan antar karyawan berlangsung secara harmonis | Jml | 0 | 0 | 29 | 34 | 0 | 63 |
| | | Skor | 0 | 0 | 87 | 68 | 0 | 155 |
| | | Rata-rata | | | | | | 2,46 |
| X _{2.2} | Tingkat kebisingan sangat terjaga di tempat kerja | Jml | 0 | 5 | 29 | 29 | 0 | 63 |
| | | Skor | 0 | 20 | 87 | 58 | 0 | 165 |
| | | Rata-rata | | | | | | 2,62 |
| X _{2.3} | Seluruh peraturan kerja diterapkan secara adil dan konsisten | Jml | 0 | 14 | 39 | 5 | 5 | 63 |
| | | Skor | 0 | 56 | 117 | 10 | 5 | 188 |
| | | Rata-rata | | | | | | 2,98 |
| X _{2.4} | Penerangan di tempat kerja sudah sangat memadai | Jml | 0 | 34 | 29 | 0 | 0 | 63 |
| | | Skor | 0 | 136 | 87 | 0 | 0 | 223 |
| | | Rata-rata | | | | | | 3,54 |
| X _{2.5} | Sirkulasi udara di tempat kerja dirancang dengan sangat baik | Jml | 0 | 14 | 34 | 15 | 0 | 63 |
| | | Skor | 0 | 56 | 102 | 30 | 0 | 188 |
| | | Rata-rata | | | | | | 2,98 |
| X _{2.6} | Seluruh karyawan merasa aman selama berada di tempat kerja | Jml | 0 | 0 | 29 | 29 | 5 | 63 |
| | | Skor | 0 | 0 | 87 | 58 | 5 | 150 |
| | | Rata-rata | | | | | | 2,38 |
| Nilai rata-rata | | | | | | | 2,83 | |
| Persepsi responden terhadap aspek kompensasi | | | | | | | Cukup bagus | |

Sumber: Data diolah berdasarkan Lampiran 6

Berbeda dengan penilaian pada variabel kompensasi, ternyata mayoritas karyawan menilai kondisi kerja yang dirasakan di perusahaan sudah berada dalam kondisi yang cukup bagus seperti penerangan dan demikian pula pada aspek kebisingan, penerapan peraturan kerja dan juga pengaturan sirkulasi udara di tempat kerja yang dinilai cukup bagus. Meskipun sebenarnya ada sejumlah karyawan yang masih meragukan kondusivitas tersebut.

Aspek fisik berupa penerangan di tempat kerja menjadi indikator kondisi kerja yang dinilai paling bagus oleh mayoritas karyawan. Adanya penerangan yang berasal dari lampu dan masuknya cahaya matahari dalam jumlah yang cukup membuat karyawan merasa cukup nyaman bekerja karena pandangan mata tidak terganggu.

Namun demikian pada hubungan antar karyawan dan keamanan yang dirasakan di tempat kerja masih dinilai kurang kondusif. Kurangnya rasa aman menjadi indikator kondisi kerja yang dirasakan paling buruk oleh rata-rata karyawan. Cukup banyak karyawan juga masih merasakan kurang aman, baik secara fisik maupun psikologis. Ketidakamanan yang dirasakan biasanya berupa kekhawatiran mengenai nasib pekerjaan mereka ke depan, mengingat mereka bisa diberhentikan setiap saat sementara

jaminan pensiun tidak ada untuk menopang kehidupan mereka jika sudah tidak bekerja lagi.

Ketidakharmonisan hubungan antar karyawan juga menimbulkan perasaan tidak aman pada sebagian karyawan akibat adanya sikap bermusuhan dan provokasi dari sebagian karyawan lain. Sejumlah karyawan sering terlibat cekcok diantara mereka sehingga tercipta kondisi kerja yang tidak harmonis. Bila hal ini dibiarkan tentu saja akan berdampak bagi kelangsungan organisasi, misalnya kerjasama semakin sulit untuk dilakukan karena di antara karyawan terjadi pengkubuan yang cenderung saling menjatuhkan satu sama lain.

Kepuasan Kerja

Di dalam perusahaan, karyawan bisa merasakan kepuasan atau sebaliknya ketidakpuasan dalam bekerja pada sejumlah aspek yang ada. Hasil penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 : Rekapitulasi Tanggapan Pada Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan Indikator | | Alternatif Tanggapan | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|---|---|------------------|----------------------|----|----|----|----|--------------------|-------------|
| | | | SS | S | R | KS | TS | | |
| Y1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini | Jml | 0 | 0 | 19 | 44 | 0 | 63 | Kurang puas |
| | | Skor | 0 | 0 | 57 | 88 | 0 | 145 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.30 | |
| Y2 | Saya merasa puas dengan pola pengawasan dari atasan saat ini | Jml | 0 | 5 | 24 | 29 | 5 | 63 | Kurang puas |
| | | Skor | 0 | 20 | 72 | 58 | 5 | 155 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.46 | |
| Y3 | Pengorganisasian dan manajemen perusahaan sangat handal dan memuaskan | Jml | 0 | 0 | 15 | 38 | 10 | 63 | Kurang puas |
| | | Skor | 0 | 0 | 45 | 76 | 10 | 131 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.08 | |
| Y4 | Saya diberikan kesempatan yang sama untuk memajukan karir di perusahaan | Jml | 0 | 0 | 24 | 39 | 0 | 63 | Kurang puas |
| | | Skor | 0 | 0 | 72 | 78 | 0 | 150 | |
| | | Rata-rata | | | | | | 2.38 | |
| Nilai rata-rata | | | | | | | | 2.31 | |
| Persepsi responden terhadap aspek kompensasi | | | | | | | | Kurang puas | |

Sumber: Data diolah berdasarkan Lampiran 7

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang puas terhadap seluruh indikator kepuasan kerja yang ada. Pola pengawasan memiliki tingkat kepuasan tertinggi yang dirasakan rata-rata karyawan, meskipun sesungguhnya pola pengawasan dari pimpinan juga dipandang

kurang memuaskan. Kemampuan pimpinan dalam mengelola perbedaan dan konflik di kalangan karyawan menjadi titik lemah aspek pengawasan. Akibatnya, pimpinan dipandang kurang mampu mendorong kerjasama yang kondusif di antara karyawan, sebaliknya justru pimpinan cenderung berpihak kepada salah satu kelompok karyawan.

Aspek yang paling kurang memuaskan adalah karena perusahaan tidak memiliki sistem pengorganisasian dan manajemen yang handal dan memuaskan. Hal ini tercermin dari ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan kompensasi mendasar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sementara itu, karyawan juga merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya selama ini yang lebih dikarenakan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan dengan nilai kompensasi yang diterimanya.

Masalah pengembangan karir juga mendapatkan respon negatif, mengingat program karir nyaris tidak terjadi di perusahaan. Selain karena keterbatasan posisi yang tersedia, faktor kedekatan personal lebih mendominasi penilaian bagi seorang karyawan untuk dipromosikan. Apalagi mayoritas karyawan hanya tamatan SMA, sehingga sangat sulit bagi sebagian besar karyawan untuk bisa mendapatkan peningkatan jabatan di perusahaan.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian regresi berganda memperlihatkan hasil sebagaimana Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Koefisien | t _{hitung} | sig.t |
|--|-----------|---------------------|-------|
| Konstanta | 0.388 | - | |
| Kompensasi (X ₁) | 0.464 | 2.967 | 0.004 |
| Kondisi Kerja (X ₂) | 0.309 | 1.675 | 0.099 |
| F _{hitung} : 23.877 F _{tabel} : 3.143 Sig. F : 0.000 | | | |
| t _{tabel} : 1.998 R ² : 0.443 | | | |

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 1)

Tabel 4 memberikan beberapa analisis yang bisa dicermati, mencakup pada

persamaan regresi, pengujian signifikansi parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi: $Y = 0,388 + 0,464X_1 + 0,309X_2 + e_i$, dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan variabel kompensasi dan kondisi kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka kepuasan kerja akan bernilai sebesar 0,388. Nilai ini bisa berasal dari penilaian pada kompensasi dan kondisi kerja yang selama ini telah berlangsung di perusahaan, atau berasal dari kontribusi faktor lainnya yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Jika diasumsikan variabel kondisi kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,464.
- 3) Jika diasumsikan variabel kompensasi tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel kondisi kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,309.

Pada Tabel 4 ditunjukkan bahwa besar kontribusi variabel kompensasi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,443 yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variasi (perubahan) yang terjadi antara variabel kompensasi dan kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan 55,7% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi dan kondisi kerja. Maknanya adalah pengaruh dari luar faktor kompensasi dan kondisi kerja lebih mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Tabel 4 juga memperlihatkan $F_{hitung} 23,877 > F_{tabel} 3,1343$ dimana nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan, variabel kompensasi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai t_{hitung} kompensasi $2,967 > t_{tabel} 1,998$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik program kompensasi berjalan di perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk program kompensasi berjalan di perusahaan, maka karyawan akan semakin merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Nilai t_{hitung} kondisi kerja $1,675 < t_{tabel} 1,998$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,099 > 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial, variabel kondisi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin kondusif kondisi kerja sebenarnya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun oleh karena meskipun kondisi kerja di PT. Sentra Karya Cahaya Raya sudah cukup kondusif tetapi tingkat kepuasan kerja masih rendah, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kondisi kerja di perusahaan ini tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Tidak signifikannya pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan yang terjadi di perusahaan tidak secara nyata disebabkan oleh kondisi kerja yang dirasakan, namun lebih dikarenakan faktor kompensasi yang masih buruk.

Membandingkan nilai t_{hitung} kompensasi $2,967 > t_{hitung}$ kondisi kerja $1,675$, menunjukkan bahwa variabel kompensasi menjadi faktor yang lebih kuat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dibandingkan pengaruh yang ditimbulkan oleh aspek kondisi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik program kompensasi berjalan di perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk program kompensasi berjalan di perusahaan, maka karyawan akan semakin merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dengan hasil tersebut maka hipotesis pertama penelitian dapat dibuktikan kebenarannya. Bahkan berdasarkan hasil pengujian signifikansi diketahui bahwa kompensasi merupakan faktor yang lebih kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor kondisi kerja. Hasil ini juga membuktikan kebenaran hipotesis ketiga penelitian.

Dengan kesimpulan ini maka dapat menguatkan landasan teoritis dan empiris yang menjadi referensi pada penelitian ini. Hasibuan (2007:121) menjelaskan bahwa salah satu dari tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurutnya, dengan balas jasa yang layak maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Kesimpulan dalam penelitian ini secara empiris juga sejalan dengan hasil penelitian Basri (2009) juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Maka implikasinya adalah, kepuasan kerja karyawan perlu dijaga dan terus ditingkatkan secara berkesinambungan, khususnya dengan cara memperbaiki program kompensasi, terutama pada elemen penggajian, insentif, bonus, program pensiun dan rekreasi yang dari hasil penelitian ini menjadi elemen kompensasi yang masih buruk penilaiannya.

b. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin kondusif kondisi kerja sebenarnya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun oleh karena meskipun kondisi kerja di PT. Sentra Karya Cahaya Raya sudah cukup kondusif tetapi tingkat kepuasan kerja masih rendah, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kondisi kerja di perusahaan ini tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua penelitian kurang dapat dibuktikan kebenarannya. Tidak terbuktinya hipotesis kedua lebih dikarenakan karena dari hasil penelitian menunjukkan kondisi kerja yang sudah cukup kondusif di PT. Sentra Karya Cahaya Raya ternyata tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan yang terjadi di perusahaan tidak secara nyata disebabkan oleh kondisi kerja, namun lebih dikarenakan faktor kompensasi yang masih buruk.

Kesimpulan dalam penelitian ini dengan demikian dapat disimpulkan tidak mendukung kesimpulan-kesimpulan empiris yang dihasilkan sejumlah penelitian terdahulu, dimana mayoritas dari mereka sebaliknya justru menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari faktor kondisi kerja terhadap kepuasan kerja (Akustia, 2009; Fathonah, *et.,al.*, 2010; Darmawan, *et.,al.*, 2004). Adanya perbedaan penilaian pada kondisi kerja dan obyek penelitian menjadi penyebab yang memungkinkan terjadinya perbedaan hasil penelitian ini dengan kesimpulan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Implikasinya adalah bahwa program-program kepuasan kerja, terutama yang terkait dengan kompensasi perlu untuk ditingkatkan sejalan dengan peningkatan kondisi kerja ke arah yang lebih kondusif, terutama pada aspek hubungan antar karyawan dan keamanan di tempat kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan akan dapat ditingkatkan melalui perbaikan kondisi kompensasi dan kondisi kerja secara bersamaan.
2. Kompensasi memberikan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Semakin karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang adil, maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin tinggi.
3. Kondisi kerja memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Semakin karyawan merasa merasakan kondusivitas di tempat kerja, maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, namun dampaknya tidak begitu nyata.
4. Kompensasi memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan dibandingkan pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor kondisi kerja.

Saran

Temuan dari penelitian menunjukkan masih adanya kelemahan pada aspek kompensasi dan kondisi kerja yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan masih mendapatkan penilaian yang negatif. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja ke tahapan yang lebih tinggi, maka aspek-aspek yang menjadi titik lemah tersebut harus segera dilakukan perbaikan. Maka rekomendasi yang diberikan adalah:

1. Perusahaan disarankan menyesuaikan besaran kompensasi finansial mencakup gaji pokok dan insentif dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan berdasarkan standar UMR terbaru. Pemberian bonus

disarankan diperluas juga ke bagian operasional dan keuangan. Minimal setiap setahun sekali dilakukan program *gathering* seluruh karyawan dan segenap pimpinan perusahaan dalam suasana yang rekreatif untuk membangun keharmonisan dan menguatkan kerjasama.

2. Dua aspek yang paling perlu diperbaiki dalam kondisi kerja di perusahaan adalah hubungan antar karyawan dan rasa aman di tempat kerja. Disarankan agar praktek pengkubuan di antara karyawan dihilangkan dengan cara konsolidasi di antara kelompok-kelompok yang berseberangan. Model rotasi berkala bisa dilakukan agar seluruh karyawan terbiasa bekerja dengan orang lain di bagian yang lain.
3. Sistem pengorganisasian dan manajemen yang mencakup pengawasan dan program karir perlu diperbaiki karena menjadi elemen yang kurang memuaskan bagi karyawan. Disarankan untuk menerapkan model manajemen profesional, dimana dalam praktek organisasi lebih mengedepankan pertimbangan kemampuan dan kepantasan daripada penilaian subyektif dan personal dari para pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akustia, Eny, 2001. *Pengaruh Karakteristik Dan Faktor Kondisi Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Pati.*
- Andrias, 2003. *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sentradata Mitra Cakrawala.*
- Anwar, 2009. *Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Amir Hamzah Medan.*
- Basri, Hasan, 2009. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KPRI Guru-guru Raung Situbondo.*
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Indeks, Jakarta.
- Fathonah, Siti, Ida Utami, 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi.*
- Hartono, Jogyanto, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi 5.* Penerbit BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Lubis, Annie, 2004. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*
- Malik, M.E., R.Q. Danish, dan Y. Munir, 2012. *The Impact of Pay And Promotion on Job Satisfaction: Evidence From Higher Education Institute of Pakistan.* American Journal of Economics, Special Issue, pp. 6-9
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *MSDM Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nawab, Samina, dan K.K. Bhatti, 2011. *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector in Pakistan.* International Journal of Business and Social Science, vol. 2, No. 8, pp. 25-32
- Panudju, Agung, 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang.*
- Riduwan dan E.A. Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur.* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rijanto, B. Budi, 2011. *Pedoman Pencegahan Kecelakaan di Industri.* Mitra Wacana Media, Jakarta
- Rochaety, Ety, 2007. *Metode Penelitian Bisnis.* Mitra Wacana Media, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sukarman, M. Hasanbasri, dan S. Nusyirwan, 2008. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Kompensasi/Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Instalasi Gawat Darurat RS Raden Mattaher Propinsi Jambi.*

Suma'mur, 2009. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Gunung Agung, Jakarta

Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Penerbit CAPS, Yogyakarta

Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Press, Jakarta.