

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TKBM PELABUHAN AMBON DI KOTA AMBON

R. Hidayati Bin Said, Farida Mony, A. Rahman Latuconsina
Program Studi Manajemen , Fakultas Manjaemen, Universitas Darussalam Ambon

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of the Work Environment on Job Satisfaction of Employees at the Ambon Port TKBM Cooperative in Ambon City, to examine the effect of Financial Compensation on Employee Satisfaction at the Ambon Port TKBM Cooperative in Ambon City. The population in this study were 30 people, the type of research analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that partially it is known that each of the independent variables (Work Environment and Financial Compensation) has a positive and significant effect on the dependent variable (Job Satisfaction) but has a different effect value. Financial Compensation has an influence on Job Satisfaction of 0.654. Work Environment has an influence on Job Satisfaction of 0.445.

Keywords: Financial Compensation; Work environment; Job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian – penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Banyak hal yang menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak gembira, selain masalah kompensasi yang diterimanya juga bisa disebabkan karena hubungan antar sesama rekan yang tidak harmonis dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon merupakan koperasi yang bergerak di bidang jasa yaitu kegiatan bongkar muat barang di Pelabuhan Yosudarso. Untuk menjamin kelancaran kegiatan bongkar muat, maka Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas. Untuk memenuhi hal tersebut Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon sangat memperhatikan sumber daya manusia yang ada untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, oleh sebab itu perlu memperhatikan

kompensasi finansial dan lingkungan kerja karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Pemberian kompensasi (gaji pokok) yang diterapkan oleh Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon sudah sesuai dengan upah minimum regional. Dalam penerapan waktu pembayaran gaji ditetapkan pada akhir bulan waktu kerja yaitu tgl 27 bulan berjalan. Namun, pada penerapannya ternyata pembayaran gaji diberikan tidak selamanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, terkadang gaji diberikan sebelum tanggal di tetapkan dan juga melebihi tanggal yang ditetapkan. Gaji diberikan sebelum tanggal ditetapkan dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan yang berhubungan dengan hari libur kalender nasional. Gaji diberikan melebihi tgl yg ditetapkan disebabkan karena kelalayan bendahara. Hal ini yang memberikan dampak baik positif atau negatif terhadap kepuasan karyawan.

Namun, kompensasi dari sisi lain yaitu insentif dan tunjangan karyawan tidak diberikan berdasarkan standar kinerja, jumlah waktu kerja serta jumlah pekerjaan yang sudah dikerjakan. Hal inilah yang membuat sebagian karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Pemberian kompensasi yang diterapkan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon terhadap karyawan berdasarkan seberapa baik atasan mengenal karyawan bersangkutan, tidak berdasarkan kinerja, jumlah waktu kerja serta jumlah pekerjaan yang sudah dikerjakan. Hal inilah yang membuat sebagian karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan, dengan dasar inilah maka lahirlah ketidakpuasan karyawan terhadap atasan/pimpinan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Berdasarkan pemberian kompensasi dalam perspektif insentif dan tunjangan diberikan yang tidak memiliki sisi keadilan mengakibatkan lingkungan kerja Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon kurang baik. Hal ini dapat berdampak pada tujuan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipenuhi dan ketidakpuasan karyawan terhadap atasan/pimpinan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Akibat ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang baik akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon di Kota Ambon, (2). Untuk menguji pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon di Kota Ambon.

Menurut Lawler (2003:3) pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir di semua bisnis. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian sebagaimana As'ad (2004:103) menyatakan pendapatnya bahwa betapapun sempurnanya perencanaan organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pekerja tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai.

Davis dan Newton (2004: 44), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya melalui kompensasi finansial dan usaha perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Sebagaimana menurut Handoko (2012:193) karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuannya. Namun tetap saja masalah yang sering menyebabkan pekerja tidak puas adalah kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Handoko, 2012:155).

Simamora (2004:445) kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk upah, gaji, tunjangan. Menurut saydam

(2000:118) kompensasi finansial adalah pemberian uang kontan secara fisik kepada pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan/ketetapan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan seluruh Karyawan yang bekerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon di Kota Ambon.

Pada penelitian ini sampel diambil secara sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon yang berjumlah 30 orang.

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dengan bantuan program SPSS. Formulasi regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Kompensasi Finansial
- b₁.b₂ = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 21 diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh secara signifikan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. Hal ini berarti untuk melakukan prediksi terhadap Kepuasan Kerja dalam Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon, Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon dapat

menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama.

Hasil pengujian koefisien dari analisis Regresi Linier Berganda berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon sebesar 0,07 pada taraf 10% dengan koefisien regresi 0,445. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon sebesar 0,00 pada taraf 0,01 dengan koefisien regresi 0,654

Berdasarkan karakteristik responden dapat dilihat bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dapat dilihat pada Tabel 7; berdasarkan tingkat usia adalah responden yang berusia 50 tahun ke atas, dapat dilihat pada Tabel 8. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial yang lebih kuat terdapat pada responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 50 tahun keatas. Meskipun hubungan antar variabel pada responden laki-laki lebih besar, ternyata pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial pada responden perempuan tidak memiliki selisih yang begitu besar.

Secara parsial diketahui bahwa masing-masing variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) tetapi mempunyai nilai pengaruh yang berbeda-beda.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.781	1.934		-.921	.365
1 X1	.445	.153	.350	2.918	.007
X2	.654	.127	.617	5.146	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon melakukan pekerjaan sehari-hari. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya serta Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan Kerja adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh sedikit terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon, sehingga dengan suasana Lingkungan Kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. Semakin baik penerangan, semakin tinggi tingkat keamanan kerja dan semakin baik hubungan karyawan maka akan semakin kuat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Analisis faktor konfirmatori memberikan gambaran bahwa indikator Keamanan memberikan kontribusi terbesar dalam menentukan Kepuasan Kerja, yang selanjutnya secara berturut-turut indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah indikator hubungan karyawan dan penerangan.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dengan artian lain bahwa adanya aspek Gaji, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon serta mempunyai jaminan yang pasti disertai dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tunjangan, setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. dan Insentif, pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda berdasarkan prestasi karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Kompensasi Finansial adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon, seperti gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan, sehingga menciptakan alasan yang kuat bagi karyawan merasa puas dalam bekerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

Analisis faktor konfirmatori memberikan gambaran bahwa indikator Insentif memberikan kontribusi terbesar dalam menentukan Kepuasan Kerja, yang selanjutnya secara berturut-turut indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah indikator Gaji dan Tunjangan.

Dari pembahasan di atas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon dapat diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I wayan Mudiarta Utama (2012), Sari Agustia Situngkir (2013), Titis melan & Suhaji (2010), Pita Ernawati (2012), I made sadhana dan Desak ketut sintasiah (2013), dan I Wayan Oky Setiawan & Ni Ketut Sariyathi (2014) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan (bersama) maupun parsial (individu) terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari dua variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon, ternyata Kompensasi Finansial yang terbukti berpengaruh paling besar secara parsial terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 65,4% dan diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 44,5%.
2. Kompensasi Finansial adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon, seperti gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan, sehingga menciptakan alasan yang kuat bagi karyawan merasa puas dalam bekerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon.

3. Lingkungan Kerja adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh sedikit terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon, sehingga dengan suasana Lingkungan Kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. Semakin baik penerangan, semakin tinggi tingkat keamanan kerja dan semakin baik hubungan karyawan maka akan semakin kuat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon .

Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penulisan ini antara lain: (1) Mengingat persentase pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja yang hanya 66,7%, maka diperlukan penelitian lanjutan yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. (2). Koperasi TKBM Pelabuhan Yosudarso Ambon. hendaknya lebih meningkatkan Lingkungan Kerja apabila ingin meningkatkan Kepuasan Kerja terhadap penerangan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2004. *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta: Aneka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2004. *Perilaku dalam Organisasi. Edisi 7* Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Dhermawan, Anak A. N. B, dkk 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Volume 6, Nomor 2. Hal 173-184.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sari Agustia Situngkir. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume 2 Nomor 8, hal 1019-1035.
- Saydam, Ggouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.