

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar

**Dewa Cahyadi Indrawan¹
A.A. Sagung Kartika Dewi²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia

Email : dewa_cahyadiindrawan@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang menyenangkan secara emosional terhadap penilaian pekerjaan seseorang, reaksi efektif terhadap pekerjaan seseorang, dan sikap terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada harapan dari individu dan pemenuhan kebutuhan yang sebenarnya dari kedudukannya. Kepuasan kerja terjadi ketika pengecualian dan kebutuhan berkaitan dengan pekerjaan tetap terpenuhi. Tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara simultan dan juga parsial. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan. Metode analisis kuantitatif yang digunakan adalah uji R simultan, Uji F parsial dan analisis regresi. Hasil penelitian bahwa secara bersamaan variabel kompensasi, variabel kepemimpinan, serta variabel lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja. Secara parsial variabel kompensasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik.

ABSTRACT

Satisfaction of job is an positive feeling about work of someone representing result of from a its characteristic evaluation. Satisfaction of job is pleasant situation emotionally which is yielded from asseement of work of someone, effective reaction to work of someone, and attitude to work of someone. Satisfaction of someone job base on expectation of individual and accomplishmen of requirement which in fact from dimiciling it. Satisfaction of job happened when requirement and exemption relate to work remain to fullfilled. The purpose of this study is to determine whether the compensation, leadership, and physical work environment affects employee satisfaction simultaneously and also partial. Amount of responder in this research counted 37 employees people. Quantitative analysis method the used is test of R simultan, significance test coefficient of regresi by parsial and regresi analisis. Result of research indicate that compensation, leadership, and environment work pysical by simultan have relation of satisfaction of job. By parsial compensation variable, leadership, and environment work also have an effect on positive to satisfaction of employess job.

Keyword : Satisfaction of job, compensation, leadership, environment of physical job

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen-elemen lain seperti modal, teknologi dan uang.

Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak ada artinya, sebab manusia berperan sentral dalam mengendalikan elemen-elemen yang lain guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang handal seperti memiliki kemampuan, keterampilan, dan loyalitas tinggi terhadap bidang tugas masing-masing. Hal demikian dipengaruhi oleh keadaan atau kondisi masing-masing pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

PT Cargo Asas International merupakan salah satu perusahaan pengangkutan yang bergerak dibidang penanganan ekspor impor di Indonesia, khususnya untuk pelanggan wilayah Denpasar, Bali. Dalam menjalankan usahanya perusahaan PT Cargo Azas International mempunyai komitmen memberikan pelayanan yang terbaik untuk kepuasan pelanggan.

Selama tahun 2012 rata-rata jumlah karyawan tidak masuk kerja sebesar 3,23 persen. Tingginya tingkat absensi menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Menurut Mudiarta, dkk (2011 : 93) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi 3 persen keatas menunjukkan disiplin kerja yang buruk didalam suatu perusahaan.

Kondisi di atas dapat dijelaskan bahwa waktu yang dapat digunakan untuk menghasilkan kinerja jadi berkurang, sehingga berdampak pada hasil kerja yang diselesaikan tidak tepat waktu. Oleh sebab itu, diperlukan sinergi yang baik antara sikap pimpinan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja fisik yang kondusif yang menjadikan karyawan merasa puas, termotivasi dalam memberi pelayanan yang baik terhadap pelanggan yang memakai jasa mereka dan bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dalam dunia usaha pengangkutan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan (Edy Sutrisno, 2010:213). Rezvan (2013) Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Slamet (2013) menyatakan bahwa tinggi kinerja disebabkan oleh meningkatnya kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi disebabkan oleh situasional kepemimpinan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh keahlian dan kemampuan pimpinan dalam menjalankan fungsi perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006 : 190). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006 : 419) menyatakan bahwa kompensasi dapat mengikat

karyawan, kompensasi memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, kompensasi menginginkan adanya tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi merupakan hal penting buat karyawan dan perusahaan, disamping memenuhi kebutuhan hidup karyawan sebagai imbalan yang diberikan bagi perusahaan pemberian upah merupakan suatu penghargaan yang berpengaruh pada tingkah laku atau perilaku karyawan dalam bekerja. Untuk itu, pemberian kompensasi bukan saja menguntungkan pihak karyawan, namun pihak perusahaan yang akan memperoleh karyawan yang memberikan kontribusi kepada perusahaan, bekerja dengan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Afrizal (2012) juga mengatakan bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling vital, karena pada dasarnya tujuan utama seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan atau upah. Jika pemberian kompensasi diberikan secara adil maka akan menciptakan keadilan bagi karyawan serta perusahaan belum memberikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti, jaminan kesehatan, tunjangan fasilitas, dan kebutuhan lainnya, dimana segala kebutuhan karyawan harus dipenuhi agar memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja bisa tercapai.

Selain kompensasi dan kepemimpinan faktor yang ikut menentukan adalah lingkungan kerja fisik yang merupakan semua yang terdapat di sekeliling pekerja dan akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk

meningkatkan kinerjanya. Kurangnya lingkungan kerja fisik juga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga memengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif. Kondisi fisik tenaga kerja yang stabil menyebabkan tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja pada PT Cargo Asas Internationl, Denpasar secara umum belum sesuai harapan seperti pencahayaan atau sinar matahari masih kurang, suhu udara yang panas, ruang kerjanya tidak memadai, kurangnya kebersihan karena gudangnya sangat sempit.

Rumusan masalah dalam penelitian ini dari latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh secara serempak antara kompensasi, variabel kepemimpinan, serta variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Cargo Asas Internationl, Denpasar?

Apakah ada pengaruh secara individual antara kompensasi, variabel kepemimpinan, serta variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Cargo Asas Internationl, Denpasar?

Hipotesis

H1 : Secara bersamaan variabel bebas mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H2 : Secara individual variabel bebas mempengaruhi dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada PT Cargo Azas International berlokasi di Jl. By Pass Ngurah Rai 54 Sanur dan kantor cabang yang berlokasi di Jl. Sekar Tunjung 16 XVI Gatot Subroto Timur, Denpasar.

Objek Penelitian

Sebagai obyek dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan PT. Cargo Asas International kaitannya dengan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

Identifikasi Variabel

- 1) *Independent variable* adalah variabel yang mempunyai pengaruh timbulnya variabel terikat, antara lain: variabel kompensasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3).
- 2) *Dependent variable* yaitu variabel yang dapat dipengaruhi terhadap variabel lainnya, yaitu : kepuasan kerja (Y).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini dipergunakan guna mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas dengan rumus menurut Nata Wirawan (2002:293) yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i \dots\dots\dots(1)$$

Uji F

Pengujian signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Cargo Asas International, Denpasar digunakan uji-F.

Uji t

Uji t (t-test) berguna mengetahui apakah variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) PT Cargo Asas International.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi dengan SPSS Versi 17.0

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Kompensasi	0,347	0,086	0,449	4,056	0,000
	Kepemimpinan	0,193	0,089	0,231	2,179	0,037
	Lingkungan Kerja Fisik	0,334	0,06	0,357	3,878	0,000
	Konstanta			3,952		
	<i>R Square</i>			0,849		
	<i>R</i>			0,922		
	<i>Adjust R Square</i>			0,836		
	F _{hitung}			62,034		
	Sig. F _{hitung}			0,00		

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda :

$Y = 3,952 + 0,347 X_1 + 0,193 X_2 + 0,334 X_3$ dapat disimpulkan bahwa :

- a. $a = 3,952$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik atau dianggap konstan maka skor kepuasan kerja karyawan sama.
- b. $b_1 = 0,347$, artinya apabila kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) dianggap konstan maka meningkatnya skor kompensasi (X_1) sebesar satu angka maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.
- c. $b_2 = 0,193$ artinya apabila Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor kepemimpinan (X_2) sebesar satu angka maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat
- d. $b_3 = 0,334$ artinya apabila kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar satu angka maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.

Dengan demikian dapat dinyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik pada PT Cargo Azas International, Denpasar.

Uji Hipotesis

Uji Secara Serempak

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 62,034 > F_{tabel} = 2,84$ sehingga variabel bebas secara simultan terdapat hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cargo Asas International, Denpasar.

Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial

1. Pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk variabel kompensasi nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 dan $t_{hitung} = 4,056 > t_{tabel} = 2,021$ sehingga dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International, Denpasar.

2. Pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk variabel kompensasi nilai sig < 0,05 yaitu 0,037 dan $t_{hitung} = 2,179 > t_{tabel} = 2,021$ sehingga dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International, Denpasar.

3. Pengaruh variabel bebas Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS untuk variabel kompensasi nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 dan $t_{hitung} = 3,878 > t_{tabel} = 2,021$ sehingga dapat dijelaskan bahwa

secara parsial variabel bebas (X_3) mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International, Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 62,034 > F_{tabel} = 2,84$ sehingga variabel bebas secara simultan mempunyai hubungan terhadap variabel terikat pada PT Cargo Asas International, Denpasar.
2. Hasil uji untuk variabel kompensasi nilai $sig < 0,05$ yaitu 0,000 dan $t_{hitung} = 4,056 > t_{tabel} = 2,021$ sehingga dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International, Denpasar.
3. Hasil uji untuk variabel kompensasi nilai $sig < 0,05$ yaitu 0,037 dan $t_{hitung} = 2,179 > t_{tabel} = 2,021$ sehingga dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International, Denpasar.
4. Hasil uji untuk variabel kompensasi nilai $sig < 0,05$ yaitu 0,000 dan $t_{hitung} = 3,878 > t_{tabel} = 2,021$ sehingga lingkungan kerjafisik dapat dijelaskan bahwa secara individual mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International.

Saran

1. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pihak pimpinan perusahaan hendaknya dapat mempertahankan serta meningkatkan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik yang selama ini diberikan dan terapkan kepada karyawan. Selain itu juga harus memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan kerja yang nyaman pula sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karenanya perusahaan hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Pihak perusahaan hendaknya lebih terbuka dalam memberikan arahan-arahan atau masukan kepada bawahan serta memperhatikan kritik dan saran dari karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu. 2009. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sriwijaya*, Vol.3 No.6
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit : Prenada Media Group, Jakarta.
- Elviera Sari. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.16, No.1
- Farid Firmansyah. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *Jurnal Tadris*, Vol.3 No.1
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Astabrata, Bali.

- Hasibuan S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Komaruddin. 2005. *Pengadaan Personalialia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Manullang, M. 2005. *Manajemen Personalialia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta : Salemba Empat.
- Mega, Anak Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 3. No 1.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nadeem Malik. 2011. Study On Job Satisfaction Factors Of Faculty Members At University Of Balochistan. *International Journal Of Academic Research*, Vol.3 No.1.
- Nata Wirawan. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rezvan Mirsafaei Rizi, Maryam Eslami Farsan, Aida Azadi and Shahram Aroufzad. 2013. Relationship Between Leadership Styles and Job Satisfaction Among Physical Education Organizations Employees. *European Journal of Sports and Exercise Science*. Vol.2, No.1.
- Rifki Afrizal. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Klaten : PT Intan Sejati Klaten.
- Sinollah. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tmur Ap & J Pesuruan), *Jurnal Otonomi*, Vol.11. No.1.
- Slamet, Armanu Toyib, Djumilah Hadiwidjojo, and Eka Afnan Troena. 2013. The Influence of Situational Leadership on Job Satisfaction and Job Performance (A Study on Trans Jakarta Bus way as Transportation Service in DKI Jakarta). *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. Vol. 2, No.2
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak. Mandar Maju.