PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)

Adhitia Pratama[1], Sri Suryoko[2], Widiartanto[3]

Adhitiadidit.pratama@gmail.com

Abstract

Businnes competition now demanding companies to have competitive employee in many aspects. The availability of company to compensate their employee, to establish pleasant working environment, and ability to allocating workload fairly are factors which is make employee stay longer working in the company and give a satisfaction feeling in every job they done. The objective of this research is to measure the influence of compensation, working environment, and workload to employee loyality through work satisfaction. Data accumulation using interview techniquie by questionnaire instrument. The data analyze using qualitative and quantitative using coefficient determination test, simple and double linear regretion, cross table, significant test, path analysis, and trimming.

The result of this research showing corelation of compenasation to working satisfactory strongly with correlation number 0,715. Coefficient determination (R^2) of working environment to working satisfactory 46,9%. The result of path analyzing workload to working satisfactory have 0,268 and have to be proceed by trimming (exluding process of eksogen variable which have insignifacant number). Simultaneously compensation, working environment, workload, and working satisfaction have significant influences to employee loyality with F count > F table (13,972 > 2,487) with significant number 0,000 < 0,005.

Key Word : Compensation, Working Environment, Workload, Satisfaction, and loyality employment.

Abstrak

Persaingan bisnis dewasa ini menuntut perusahaan harus memiliki karyawan yang kompetitif dalam segala aspek. Adanya pemberian kompensasi yang diterima karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, serta beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan bertahan lebih lama dalam organisasi serta menimbulkan rasa kepuasan dalam melakukan setiap pekerjaan. Pengumpulan data menggunakan wawancara dengan bantuan instrumen kuesioner yang sudah melalui uji validitas dan reabilitas. Data dianalisis dengan analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan uji koefisien determinasi, regresi liner sederhana dan berganda, tabel silang, uji signifikansi, analisis jalur (*path analysis*) serta proses *trimming*.

Hasil penelitian menujukkan korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja kuat dengan angka korelasinya 0,715. Koefisien determinasi (R^2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 46,9%. Hasil uji analisis jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai pengaruh sebesar 0,268 dan harus dilakukan proses *trimming* yaitu proses mengeluarkan variabel eksogen yang nilainya tidak signifikan. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan F hitung > F tabel (13,972 > 2,487) dengan angka signifikansi 0,000 < 0,005.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini interaksi dalam perdagangan tidak lagi mengalami hambatan karena adanya perdagangan global antar negara. Arus barang yang keluar dari dalam negeri (ekspor) dan barang masuk dari luar negeri (impor) sudah menjadi bagian dalam aktivitas perdagangan di Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan impor ini untuk menunjang aktivitas perusahaan pasti memiliki sumberdaya manusia yang siap bersaing dalam kondisi ekonomi terbuka saat ini. Dalam hal ini PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta merupakan perusahaan negara yang menyediakan tempat untuk melakukan penyimpanan, penyewaan container, dan berbagai aktivitas dalam menunjang kegaiatan ekspor dan impor.

Perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta tidak lepas dari fenomena masuk dan keluar (*turnover*) karyawan. Fenomena ini merupakan salah satu penyebab masalah karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Sikap tidak loyal karyawan dapat disebabkan karena masalah pemberian kompensasi, tidak adanya kepuasan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja serta pekerjaan yang tidak sesuai seperti yang dikemukakan oleh Flippo *dalam* Hasyyati (2011:26). Pada tahun 2012 karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara yang mengundurkan diri sebanyak 19,3% dan karyawan yang mengalami putus hubungan kerja (PHK) sebanyak 3,8%. Tujuan dan manfaat pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (1998:19) yaitu untuk mempertahankan karyawan dan membuat karyawan memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jauh **pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta.**

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (5) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (6) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (7) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (8) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta. (9) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. KBN (Persero) Jakarta.

Kerangka Teori

Kompensasi

Menurut Handoko (1992:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Sedangkan Simamora (1999:540) mengatakan bahwa kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Bentuk-bentuk atau macam-macam kompensasi menurut simamora (2001:412) berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan hari tua, uang cuti, fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, rumah dinas dan lainnya. Bentuk kompensasi non finansial yaitu peluang akan promosi, penghargaan, serta tugas yang menarik.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2001:21) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, keamanan, dan musik di tempat kerja.

Beban Kerja

Meshkati *dalam* Widyanti dkk (2010:1) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins *dalam* Roziqin (2010:68) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai derajat sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap produkivitasnya penting bagi harga diri. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala *dalam* Roziqin (2010:72) yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, serta kondisi pekerjaan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Dessler *dalam* Hasyyati (2011:12) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikasi-indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan yang dikemukakan Nitisemito *dalam* Hasyyati (2011:13) antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Sedangkan faktor penyebab loyalitas karyawan seperti yang dikemukakan oleh Flippo *dalam* Hasyyati (2011:26) yaitu adanya kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi dari perusahaan, tempat kerja

yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan dan pelatihan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan dan pendidikan karyawan, serta hubungan dengan karyawan lain.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Ada pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawaan.
4. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
5. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
6. Ada pengaruh antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
7. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
8. Ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja
9. Ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yg dijadikan sebagai pertanyaan dalam kuesioner

1. **Kompensasi** Indikator-indikator kompensasi adalah: pemberian gaji pokok sesuai dengan jumlah yang dijanjikan perusahaan, pemberian tunjangan kesehatan,pemberian tunjangan hari raya, besaran bonus yang didapat karyawan dari perusahaan, dan adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan.
2. **Lingkungan Kerja** indikator-indikatornya adalah: kondisi pencahayaan di perusahaan, tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja, tersedianya sirkulasi udara, hubungan kerja dengan kolega, jaminan rasa aman bagi karyawan serta penilaian karyawan mengenai kenyamanan bekerja di perusahaan.
3. **Beban kerja** indikator-indikatornya adalah: pemanfaatan jam kerja oleh karyawan, ketersediaan waktu istirahat bagi karyawan, reaksi tubuh akan pekerjaan yang diberikan,

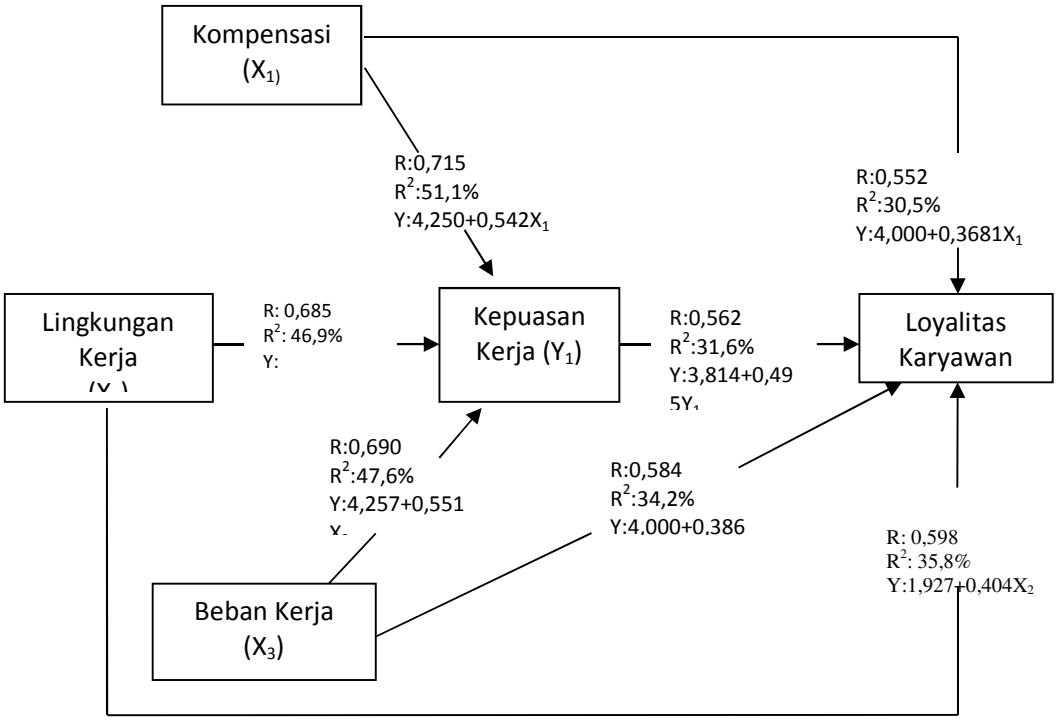
kesesuaian bidang pekerjaan dengan disiplin ilmu karyawan, serta kesesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan.

4. **Kepuasan Kerja** indikator-indikatornya adalah: kepuasan karyawan mengenai gaji yang diberikan, hubungan kerja dengan kolega, karyawan menikmati setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan, serta kepuasan akan kesempatan promosi dari perusahaan.
5. **Loyalitas Karyawan** indikator-indikatornya adalah: rasa bangga karyawan bekerja, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan, dan keinginan karyawan menetap lama di perusahaan.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yg digunakan penelitian penjelasan (explanatory research), Populasi dari penelitan ini adalah seluruh karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta yang tersebar di seluruh Divisi dan SBU Perusahaan. Sampel penelitian berjumlah 85 orang yang disebar secara proporsional.Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis uji validitas & reliabilitas, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefesien korelasi dan uji koefesien determinasi serta analisis jalur (*path analysis*)dengan bantuan *SPSS For Windows 20*

Hasil



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2014

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Tafsir
	Langsung	Tidak Langsung (melalui Y_1)	Total	
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,377$ $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,552$ $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,208$	(0,377 x 0,208) = 0,078	0,585	Jalur variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 0,078. jalur ini memiliki sumbangan nilai paling kuat untuk pengaruh yang harus melalui Y_1 dibandingkan dengan jalur lain yang juga harus melalui Y_1. Sedangkan nilai pengaruh total pada jalur ini sebesar 0,585. Pengaruh total ini lebih tinggi sumbangan nilai pengaruhnya dibandingkan dengan nilai jalur pengaruh lansung. Maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel "perantara" bagi variabel loyalitas karyawan
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,250$ $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,598$ $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,208$	(0,250 x 0,208) = 0,052	0,458	Jalur variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 0,052. Pengaruh total pada jalur ini memiliki nilai pengaruh sebesar

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Tafsir
	Langsung	Tidak Langsung (melalui Y_1)	Total	
				0,458. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel "perantara" untuk variabel loyalitas karyawan dari variabel lingkungan kerja.
$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$X_3 \rightarrow Y_1 = 0,268$ $X_3 \rightarrow Y_2 = 0,191$ $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,208$	(0,268 x 0,208) = 0,051	0,459	Jalur variabel beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 0,051. Jalur totalnya memiliki nilai pengaruh sebesar 0,459. Pada jalur variabel ini harus dilakukan proses *trimming* baik jalur Variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja, maupun jalur variabel beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sehingga jalur ini tidak dapat digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian.

Sumber: Data yang diolah, 2014

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan paling besar terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 51,1%. Hasil perhitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai pengaruh total dari variabel kompensasi terhadap

loyalitas karyawan yang melalui kepuasan kerja menjadi yang paling kuat pengaruhnya yaitu sebesar 0,585. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* bagi loyalitas karyawan. Hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,690 dan dikatakan memiliki hubungan kuat dan searah. Beban kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki hubungan sedang yaitu 0,598 dan searah. Namun hasil perhitungan analisis jalur mengungkapkan bahwa jalur yang berasal dari beban kerja menuju kearah kepuasan kerja maupun loyalitas karyawan tidak dapat digunakan karena harus mengalami proses *trimming*, yaitu proses memperbaiki suatu model struktur jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang jalurnya tidak signifikan seperti yang dikemukakan oleh Ridwan dan Kuncoro (2011).

Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi yang dilakukan kepada karyawan oleh PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) termasuk dalam kategori baik, meskipun ada sebagian kecil responden yang berpendapat bahwa pemberian kesempatan promosi bagi karyawan masih belum terbuka dan jelas mekanismenya.
2. Lingkungan kerja di perusahaan termasuk dalam kategori baik, meskipun ada sebagian kecil responden yang berpendapat bahwa pencahayaan di ruangan kerja masih belum baik sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan.
3. Beban kerja yang diberikan perusahaan dinilai dalam kategori sesuai oleh karyawan, meskipun ada sebagian kecil responden yang belum memanfaatkan secara maksimal jam kerja yang disediakan perusahaan.
4. Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja yang berarti semakin baik penilaian terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.
5. Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Dalam hasil uji analisis jalur, pengaruh total variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja menjadi jalur dengan nilai pengaruh terbesar.

Saran

1. Pemberian kesempatan promosi bagi karyawan harus lebih terbuka dan punya mekanisme yang jelas dari perusahaan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melelang jabatan bagi karyawan guna menempati posisi strategis. Namun tetap harus mengikuti syarat-syarat yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang ingin ikut proses lelang tersebut.
2. Pencahayaan yang kurang baik di ruangan kantor akan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan pencahayaan dalam ruangan dengan menambah jumlah lampu penerangan agar ruangan kerja tidak gelap. Perusahaan diharapkan memberikan himbauan kepada karyawan agar gorden didalam ruang kerja untuk tidak sering ditutup sehingga sinar matahari dapat masuk ke dalam ruang kerja.
3. Pengawasan terhadap karyawan harus lebih ditingkatkan.Tugas supervisi untuk memberikan teguran terhadap sesama rekan kerja yang dalam tanggung jawab pengawasannya jika ada yang bersikap tidak disiplin, terutama mengenai disiplin waktu jam kerja. Pemberian sanksi bisa menjadi solusi jika ada karyawan yang tidak disiplin mengenai masalah jam kerja yang ditetapkan perusahaan.

Daftar Referensi

Handoko, T Hani. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE

Hassyati, R.R. Nurul Lina (2011). Skripsi: *Hubungan Pemberian Bonus Dengan Loyalitas Kryawan (Studi Kasu: Leaf Growing Department dan Operations Department, PT Export Leaf Indonesia, Lombok)*

Nitisemito S, Alex. (2000). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Notoatmodjo, DR. Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Ridwan & Kuncoro, A.E. 2011. *Cara menggunakan dan memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: ALFA-BETA

Rozikin, Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja.* Malang: Averooes Press

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju

Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Widyanti, Ari. (2010). Pengukuran Beban Kerja Mental dalam Seacrhing Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME). Jurnal Teknik Industri, V (1), 1-6. [Online]. http://eprints.undip.ac.id/12413/1/1_Ari-ITB.pdf [19 Juni 2012]