

## IPTEKS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BURSA EFEK INDONESIA KANTOR PERWAKILAN SULAWESI UTARA

Claudia Meygriza Dolontelide<sup>1</sup>, Lady D. Latjandu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Kampus Unsrat, Sulawesi Utara, 95115, Indonesia

E-mail : claudiameygrizadolontelide@gmail.com

### ABSTRACT

*Job satisfaction will affect employee performance. Employees with high job satisfaction can produce maximum work performance. Conversely, employees with low job satisfaction will produce bad work performance. Therefore, job satisfaction is one of the important factors in a company that needs attention from the company's leadership. The science and technology method used is six dimensions in job satisfaction stated by Luthans (2006) which consists of the work itself, salary or wages, opportunities for promotion, supervision, work colleagues and working conditions. This study serves to measure job satisfaction and how it affects to employee performance at PT. Indonesia Stock Exchange North Sulawesi Representative Office.*

*Keywords: job satisfaction, employee performance, dimensions in job satisfaction*

### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses penyelesaian dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan faktor penting yang sangat dibutuhkan selain sumber daya perusahaan yang lain. SDM dianggap sebagai pelaku dan faktor penentu lancarnya kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang matang dan pengendalian yang baik dari pihak manajemen perusahaan dalam hal pengelolaan SDM. Hal ini dilakukan agar SDM yang ada di perusahaan bersangkutan dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dan juga dapat menghasilkan *output* yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. SDM dalam hal ini karyawan, dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak pula pada kemajuan perusahaan yang bersangkutan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja yang buruk. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang penting untuk mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.

Hal tersebut juga berlaku pada PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara. Seperti yang tertuang pada Pedoman Kantor Perwakilan / Pusat Informasi *Go Public* Versi 4 tahun 2018 yang menyatakan bahwa sumber daya manusia di KP/PIGP terdiri dari : Kepala KP/PIGP, Staf KP/PIGP dan Staf Administrasi KP/PIGP. Dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diemban, sudah selayaknya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara harus terjamin, agar menghasilkan *output* dan kinerja karyawan yang maksimal dan bermutu.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pentingnya mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang penting bagi kebanyakan karyawan. Menurut Robbins (2006:103), kepuasan dapat

tercapai jika telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan terkait dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan yang merupakan sikap wajar karyawan terkait dengan keyakinan mereka terhadap imbalan yang akan mereka dapatkan setelah memberikan pengorbanan. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:202), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya yang dapat dilihat melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan karyawan dalam pekerjaannya akan mencerminkan kinerja dan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Bagaimana karyawan melakukan atau mendapatkan pencapaian dalam pekerjaannya merupakan pengertian kinerja karyawan menurut Michael Armstrong. Yudith Hale (2004) mengatakan bahwa kinerja sangat memperhatikan perspektif pentingnya makna dan manfaat dari usaha, hasil yang dicapai, dan cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Melalui kinerja karyawan, dapat diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja pun penting dilakukan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan jangka panjang. Di Bursa Efek Indonesia terdapat mekanisme penilaian atas kinerja KP/PIGP. Seperti yang tertuang dalam Pedoman Kantor Perwakilan / Pusat Informasi *Go Public* Versi 4 tahun 2018, bahwa penilaian atas kinerja KP/PIGP dilakukan dengan cara mengevaluasi *performance appraisal* karyawan secara berkala sesuai dengan ketentuan Divisi SDM.

**Dimensi Pengukuran Kepuasan Kerja.** Sejauh mana dampak positif atau negatif yang dirasakan karyawan dari berbagai macam faktor atau dimensi tugas dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pekerjaan dari karyawan tersebut merupakan dimensi pengukuran kepuasan kerja menurut Marihot T.E Hariandja (2005:290-291). Ada enam dimensi dalam kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Luthans (2006), yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

### **3. METODE DAN TEKNIK PENERAPAN IPTEKS**

#### **3.1. Metode Penerapan Ipteks**

Metode ipteks yang digunakan yaitu enam dimensi dalam kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Luthans (2006) untuk mengukur kepuasan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara.

#### **3.2. Teknik Penerapan Ipteks**

Teknik penerapan ipteks yaitu dengan membantu dalam pelaksanaan kegiatan administrasi dan operasional PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara serta melakukan pengamatan terkait dengan pelaksanaan kegiatan tersebut. Berdasarkan pengalaman tersebut maka dilakukan pengimplementasian dimensi pengukuran kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yakni : (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji atau upah; (3) kesempatan promosi; (4) pengawasan; (5) rekan kerja; dan (6) kondisi kerja.

### **4. PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Objek Penerapan Ipteks**

Berdasarkan UUPM Pasal 1, Bursa Efek adalah pihak yang menjadi wadah, sarana atau tempat yang mempertemukan pihak penjual dan pembeli efek dalam melakukan penawaran guna mempertahankan efek diantara mereka. Didirikannya PT Bursa Efek Indonesia (BEI) bertujuan untuk mencapai terselenggaranya perdagangan efek yang teratur, wajar dan efisien. Oleh karena itu, berdasarkan UUPM Pasal 7 Bursa Efek Indonesia memiliki tugas untuk menjadi penyelenggara perdagangan efek yang teratur wajar dan efisien, sebagai penyedia sarana pendukung serta menjadi pengawas dalam

kelangsungan kegiatan anggota bursa efek, merancang anggaran tahunan dan penggunaan laba dari Bursa Efek serta melaporkannya ke Bapepam-LK. Fungsi bursa lainnya yaitu menjaga keberlangsungan transaksi pasar (market liquidity), dan menciptakan harga efek yang wajar (*price discovery*).

Objek penerapan ipteks adalah PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara. Menurut Pedoman Kantor Perwakilan / Pusat Informasi *Go Public* Versi 4 tahun 2018 yang dimaksud dengan KP (Kantor Perwakilan) adalah perwakilan BEI di daerah yang merupakan kepanjangan tangan dari kantor pusat BEI untuk mengembangkan pasar modal di daerah, khususnya dalam meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap investasi pasar modal secara baik dan benar, meningkatkan jumlah investor local dan keaktifan investor dalam melakukan transaksi, termasuk meningkatkan jumlah perusahaan di daerah yang memanfaatkan pendanaan dipasar modal melalui mekanisme *go public*.

#### 4.2. Pembahasan

**Enam Dimensi dalam Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara.** Enam dimensi pengukuran kepuasan kerja yang penulis gunakan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

*Pekerjaan itu sendiri.* Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju atau belajar, memperoleh pengalaman dan mendapatkan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab yang diberikan selama bekerja. Seperti yang telah dipaparkan diatas tentang jumlah sumber daya manusia di KP/PIGP hanya terdiri dari 1 orang Kepala KP/PIGP dan 2 orang Staf. Pada saat ini sumber daya manusia di PT. Bursa Efek Indonesia KP Sulawesi Utara, terdiri dari 1 orang Kepala KP, 1 orang Staf yang merangkap sebagai Staf *Trainer* dan Staf Administrasi, dan 1 orang *Special Utility Officer*. Karyawan di PT. Bursa Efek Indonesia KP Sulawesi Utara telah memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan porsinya masing-masing. Dalam pelaksanaan kegiatan kantor, PT. Bursa Efek Indonesia KP Sulawesi Utara memegang tanggung jawab untuk wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo, dan hal ini menuntut dan membuka kesempatan kepada karyawan yang ada untuk selalu berinovasi guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Dengan kesempatan ini karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal, efektif dan efisien.

*Gaji atau upah.* Jumlah bayaran yang diberikan kepada seseorang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya. Kesesuaian antara gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan itu penting karena hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut. Perasaan puas ini dipengaruhi pula oleh persepsi individu, kadangkala antara karyawan yang satu dengan yang lain akan saling membandingkan gaji dan upah yang mereka terima dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan yang satu akan membandingkan usaha dan pengorbanan yang telah ia lakukan dengan usaha dan pengorbanan yang telah dilakukan karyawan lain apakah telah sesuai atau tidak dengan upah yang telah diterimanya walaupun mungkin imbalan yang diterima besar, namun kemungkinan terdapat proporsionalitas yang dirasakan tidak sebanding. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri.

*Kesempatan promosi.* Bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir yang memungkinkan karyawan tersebut mengembangkan potensinya. Karyawan dapat melihat ada atau tidaknya peluang untuk naik jabatan, dan terbuka atau kurang terbukanya proses kenaikan jabatan tersebut. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenjang karir di Bursa Efek Indonesia jelas serta berpeluang untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri.

*Pengawasan.* Berhubungan dengan pengawasan kerja, hubungan antara karyawan

dengan atasan dan kualitas kerja. Pengawasan penting dilakukan guna menjaga keberlangsungan pekerjaan agar berjalan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan penting dilakukan untuk mengarahkan keseluruhan kegiatan organisasi agar berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada. Bursa Efek Indonesia melakukan penilaian dan pengawasan terhadap kinerja KP/PIGP yang dilakukan dengan cara mengevaluasi *performance appraisal* karyawan secara berkala sesuai dengan ketentuan Divisi SDM, hal ini tentu saja berlaku untuk PT. Bursa Efek Indonesia KP Sulawesi Utara. Diharapkan dengan adanya penilaian dan pengawasan yang baik akan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal dan sesuai dengan aturan yang ada.

*Rekan kerja.* Individu atau kelompok yang senantiasa berinteraksi dan memiliki keterkaitan didalam pelaksanaan pekerjaan. Kenyamanan seseorang dalam bekerja juga dipengaruhi oleh relasi dan sikap dari rekan sekerja dikantor. Kenyamanan karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Adakala seseorang akan menilai rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menyenangkan atau tidaknya rekan sekerja dikantor akan berpengaruh terhadap kinerja dan sikap dari karyawan itu sendiri. Cara atasan memimpin dan mengarahkan bawahan juga akan berpengaruh. Kadangkala terjadi situasi dimana bawahan merasa tertekan dengan sikap dan perlakuan yang diberikan oleh atasan, hal ini akan membangun relasi yang kurang baik antara keduanya dan akan memicu terjadinya turnover. Perlakuan yang baik kepada karyawan akan dicerminkan melalui kinerja optimal yang diberikan karyawan sebagai feedback dari kepuasan dan kenyamanan yang diterimanya.

*Kondisi kerja.* Frame (2004) mendefinisikan kondisi kerja sebagai tempat karyawan bekerja, instrumen kerja, pekerjaan itu sendiri, kebijakan organisasi, dan aturan organisasi. Kondisi kerja juga menyangkut suasana tempat kerja seperti peralatan kerja, tata ruang, suhu, pencahayaan, ventilasi dan sebagainya. Kenyamanan fisik akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai persepsi pemikiran yang baik terkait dengan kondisi kerjanya akan menerimanya sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai persepsi yang buruk terkait dengan kondisi kerjanya akan menerimanya sebagai hal yang tidak menyenangkan. Kondisi kerja yang tidak menjamin kenyamanan pekerja akan berdampak buruk pada mental dan kesejahteraan fisik pekerja (dalam Parvin dan Kabir, 2011) dan hal itu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Karyawan di PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila dalam hal pekerjaan, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja terjamin dan memuaskan.

### **5.2. Saran**

Kinerja dari PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara sudah sangat baik namun, dalam aspek kepuasan kerja yakni pekerjaan, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja perlu lebih dioptimalkan agar dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada di PT. Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara demi tercapainya visi dan misi Bursa Efek Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bab II Tinjauan Pustaka Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2710/Bab%202.pdf?sequence=6>
- Cahyani, Nur, dan Ahyar Yuniawan. 2010. “Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 17, No 1 (2010): Vol. 17 No. 1 Maret 2010. Diambil dari: <http://garuda.ristekdikti.go.id/journal/article/7650>
- Changgriawan, Garry S. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production”. *Agora* Vol. 5, No. 3, (2017)
- Jack, Rachmoez. “Pengertian dan Teori Kepuasan Kerja Karyawan Menurut Para Ahli”. <http://dominique122.blogspot.com/2015/04/pengertian-dan-teori-kepuasan-kerja.html>
- Jariyati, Irhamatul. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mengetahui Indikator dan Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan. <http://ilmumanajemendm.com/mengetahui-indikator-dan-cara-mengukur-kepuasan-kerja-karyawan/>
- Modul WPPE Mekanisme Perdagangan Efek . *Struktur Pasar Modal Indonesia*  
Pedoman Kantor Perwakilan / Pusat Informasi *Go Public* Versi 4. 2018
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://artikelkuliahkita.blogspot.com/2017/04/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap.html>
- Penilaian Kinerja (Performance Appraisal). <https://meydianmey.wordpress.com/2011/02/25/penilaian-kinerja-performance-appraisal/>
- Rahim. 2014. “Bab II Tinjauan Pustaka”. <http://repository.uin-suska.ac.id/6306/3/BAB%20II.pdf>
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 11, No 1 (2009): March 2009. Diambil dari: <http://garuda.ristekdikti.go.id/journal/article/67682>