

REMUNESASI, PENGAWASAN, KONDISI KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA (Pegawai Kecamatan Muara Jawa)

Ica Ida Wati, Robin Jhonatan,Elfreda Aplonia Lau

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Influence of remuneration, supervision, working conditions, working facilities, job satisfaction and effectiveness To determine the extent of the influence of remuneration, supervision, working conditions, working facilities on job satisfaction.

Formulation of the problem is the Are Remuneration significant effect on job satisfaction, Is Monitoring significant effect on job satisfaction, Is Working Conditions have a significant effect on job satisfaction, Is Work Facilities significant effect on job satisfaction, What Remuneration, Supervision, Working Conditions and Working Facilities influence on satisfaction of employees working in the office Muara Jawa.

Basic theory used is the human resources or manpower abbreviated SDM is that every human being. SDM consists of physical power and think every human being. Strictly speaking every human ability is determined by fikir power and physical power. Human or human resources becomes a key element in any activities conducted. Reliable equipment and advanced without the active role of HR does not mean anything.

In this study, the hypothesis can be stated as follows:

H 1. Remuneration significant effect on job satisfaction,

H 2. Supervision significant effect on job satisfaction,

H 3. Working conditions have a significant effect on job satisfaction,

H 4. Facility significant effect on job satisfaction,

H5. Remuneration, Supervision, Working Conditions, Job Facility jointly significant effect on job satisfaction.

The sampling technique used in this research is purposive sampling. The research instrument in this study using the Continuous scale Rating Scale. As for the data collection technique using a questionnaire.

Results of this study to obtain the effect of four jointly basically classified as large or very strong, and based on Fisher test (Test-F) to prove that the effect is significant, because the F counted much larger than F table.

Keywords: Remuneration, Supervision, Working Conditions, Working Facilities, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pertumbuhan kepuasan kerja beriringan dengan keberadaan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, dimana diharuskan mempunyai kemampuan profesional tinggi dalam bidang keahlian keuangan manajemen dan menguasai perangkat teknologi dan informasi namun juga memahami ketentuan dan prinsip syariah yang baik serta memiliki akhlak dan moral yang Islami, akan tetapi apakah mereka bekerja dengan semangat yang dimilikinya sehingga berimplikasi pada kepuasan kerja.

Kondisi kerja dimaknai sebagai proses perubahan yang terjadi pada diri seseorang. Kekuatan kenyamanan kerja memberi kesan dan pengaruh yang kuat terhadap diri manusia dalam proses mencapai kepuasan kerja. Untuk mencapai perubahan tersebut, seseorang seyogyanya melewati tiga proses yaitu, pertama aspek eksistensial yang dilakukan dengan proses pencarian jati diri. Kedua, aspek kognitif yang dilakukan dengan proses membaca sebagai pengalaman yang terjadi. Ketiga, aspek relasional yang dilakukan dengan proses pendekatan hubungan dengan Tuhan (Schreurs, 2002).

Di tingkat individu, karyawan yang mempunyai dimensi kinerja tinggi sangat mungkin mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dalam kerja, dimana karyawan selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, ikhlas, amanah, adil dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan karyawan dalam kerja menjangkau lebih dari sekedar menyelesaikan tugas kerja akan tetapi hingga mencapai kepuasan kerja yang berdimensi kualitas kerja. (Hamid, *et al.*, 2003:40).

Hal tersebut menjelaskan bahwa faktor kondisi dan fasilitas kerja tersebut tidak bisa langsung berkaitan dengan kepuasan kerja karena karyawan juga harus memenuhi kebutuhan secara materi, akan tetapi faktor kondisi dan finansial kerja tersebut berada pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan

demikian kondisi kerja dapat berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menciptakan kondisi yang kompetitif.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis bermaksud mengkaji dan meneliti tingkat kepuasan kerja, sehingga penelitian ini berjudul “Remunerasi, Pengawasan, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”.

DASAR TEORI

Sedangkan menurut Flippo (2000:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah terdiri perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, Pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kadarman (2000), Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengisyaratkan adanya sistem remunerasi di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggung jawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

Winardi (2001) Pengawasan adalah suatu kegiatan perencanaan untuk mengawasi atau merancang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang telah menetapkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan oleh manajer didalam kegiatan dan menetapkan suatu hasil yang diinginkan.

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat

mempengaruhi dalam semangat kerja, yang meliputi kondusifitas dan kondisi non fisik. (Nitisemito, 2000:183). Menurut Husnan (2002: 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Arnold dan Fildman (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh atau positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan itu. Locke memberikan suatu definisi yang komprehensif terhadap kepuasan kerja sebagai *"a pleasure or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences"*. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka serta memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2000:179).

Robbin (2000: 142) memberikan definisi luas tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya itu menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yaitu tidak loyal dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

Remunerasi (X_1) adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Indikator atau skala pengukuran

remunerasi adalah kompensasi dan remunerasi..

Pengawasan (X_2) adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh atasan untuk menjamin kegiatan pekerjaan berjalan dengan maksimal. Indikator atau skala pengukuran pengawasan adalah objektif dan relevan. Yang dilakukan oleh atasan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pendapat orang lain atau pandangan pribadi. Kondisi kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator atau skala pengukuran kondisi kerja adalah lingkungan kerja. Fasilitas kerja (X_4) adalah alat yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan atau mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator atau skala pengukuran fasilitas kerja adalah Sarana pendukung. Kepuasan kerja (Y) adalah seberapa jauh pekerjaan karyawan dapat memuaskan kebutuhan individu. Indikator atau skala pengukuran kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan yang terwujud dalam bentuk perasaan senang terhadap pekerjaan, proses kerja.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor kecamatan Muara Jawa. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Peralatan analisis yang digunakan adalah statistik regresi linear berganda. Menurut Rangkuti (2001: 23 - 25), formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi berganda yang diperoleh sebagai berikut : $Y = -0,39 + 0,690 X_1 + 0,023 X_2 + 0,015 X_3 + 0,238 X_4$

Hasil analisis menunjukkan variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Y sebagai variabel terikat dan X_1 sampai X_4 sebagai variabel bebas semua nilainya positif, sedangkan a (konstanta) bernilai negatif. Hal ini berarti bila X_1 sampai X_4 tidak ada atau = 0, maka $Y = -0,39$. Ini menunjukkan bahwa pegawai dalam

mendapatkan kepuasan kerja tidak memperhatikan faktor Remunerasi, Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Fasilitas Kerja. Adapun pengaruh secara individual masing – masing sebagaimana tercermin dalam persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a), menunjukkan nilai keputusan pegawai dalam mendapatkan kepuasan kerja yaitu -0,39, hal ini berarti bahwa pegawai kepuasan kerja tidak terpengaruh faktor Remunerasi, Pengawasan, Kondisi Kerja dan Fasilitas Kerja.
2. Remunerasi (X_1) memiliki koefisien regresi positif 0,690. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel – variabel untuk mencapai kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penghasilan pegawai, semakin menarik untuk mendapatkan kepuasan kerja tersebut.
3. Pengawasan (X_2) memiliki koefisien positif 0,23. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel pengawasan untuk mencapai kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa makin baik pengawasan dilakukan makin efektif kinerja pegawai kantor Kecamatan Muara Jawa.
4. Kondisi Kerja (X_3) sebesar 0,15 berarti berpengaruh variabel Kondisi Kerja bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa Kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pegawai untuk mendapatkan kepuasan kerja. Semakin baik kondisi kerja dilakukan dengan adanya kenyamanan maka akan semakin bertambah pula semangat kerja dan profesionalisme pegawai.
5. Fasilitas Kerja (X_4) sebesar 0,238 berarti bahwa pengaruh variabel Fasilitas kerja bernilai positif, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Apabila keberadaan fasilitas kerja yang ditawarkan kepada pegawai

bagus maka akan mempengaruhi bertambahnya semangat kerja dan profesionalisme pegawai.

Pengaruh ke empat variabel bebas terhadap variabel Y secara bersama- sama berdasarkan pengujian Fisher (Uji- F) membuktikan bahwa pengaruh tersebut adalah signifikan, karena F- hitungnya jauh lebih besar dari F- tabel ($12,237 > 2,53$). Dengan demikian pengaruh variabel- variabel bebas secara individual yang terdiri dari remunerasi, pengawasan, kondisi kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada kantor camat Muara Jawa berpengaruh signifikan, hipotesis yang diajukan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel yang terhimpun dalam faktor kepuasan kerja seperti, Remunerasi (X_1), Pengawasan (X_2), Kondisi Kerja (X_3) dan fasilitas kerja (X_4), secara positif masing – masing ada yang memberikan pengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kantor camat di Kecamatan Muara Jawa. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima
2. Secara parsial atau individual variabel remunerasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh paling besar dan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan:

Kepuasan kerja terkait remunerasi, pengawasan, kondisi kerja dan fasilitas kerja terbukti secara bersama- sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat di Kecamatan Muara Jawa, maka perlu mendapatkan perhatian khusus berkaitan dengan fasilitas atau akses untuk mendapatkan remunerasi, karena remunerasi merupakan aspek yang berpengaruh lebih besar selain itu pengembangan kualitas SDM

sangat penting dalam meningkatkan
Kepuasan kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Soedibjo 2004. *Metodologi Penelitian*. STIE-STM IK Pasim :Bandung.
- Cardoso, Faustino Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi offset Yogyakarta.
- Danang Abdurahman. 2003. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kurnia Kala
- Gomes, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handri Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Kompetitif*. Penerbit Gholia Indonesia, Jakarta