

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BALI INTERCONT CARGO DENPASAR

I MADE SUIDARMA^{*)} dan I GST. NENGAH DARMA DIATMIKA^{*)}

^{*)} Fak. Ekonomi dan Bisnis Undiknas University, ^{*)} Fak. Ekonomi Universitas Tabanan

ABSTRAKSI

Tenaga kerja adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial, hal ini berarti bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya, sehingga sudah sepantasnya perhatian perusahaan lebih banyak ditujukan kepada masalah tenaga kerja, terutama usaha untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan di masa yang akan datang. Berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah gaji, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimanakah pengaruh kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Intercont Cargo Denpasar?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Intercont Cargo Denpasar.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 50,568 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,61$ dan Pengaruhnya cukup kuat karena koefisien $R^2 = 0,908$ yang berarti bahwa 91 % variabel bebas dimasukkan ke dalam model sudah dapat menjelaskan keragaman variabel terikat sedangkan sebesar 9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Kata kunci : Kompensasi, kepemimpinan, Promosi, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Tercapai tidaknya pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti bidang pemasaran, produksi, keuangan, personalia maupun fungsi administrasi. Fungsi personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan, mengingat faktor manusia adalah faktor penentu dalam pelaksanaan fungsi-fungsi perusahaan.

Fungsi personalia adalah fungsi yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia dimana tenaga kerja manusia ini merupakan aset bagi perusahaan dan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan, walau bagaimanapun canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya tenaga kerja, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Tenaga kerja adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial, hal ini berarti bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya, sehingga sudah sepantasnya perhatian perusahaan lebih banyak ditujukan kepada masalah tenaga kerja, terutama usaha untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan di masa yang

akan datang. Siagian (2007:295) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hariandja (2002:291), menyatakan bahwa ”Harapan karyawan terhadap organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah gaji, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri”.

Di samping kompensasi, pimpinan juga sangat menentukan kepuasan kerja karyawan. Gorda (2004:151) menyatakan bahwa ”Kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau cara seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Seorang pemimpin harus dapat membangun suatu hubungan yang baik antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan kepuasan dalam pelaksanaan tugas guna pencapaian tujuan bersama.

Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Intercont Cargo Denpasar?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Intercont Cargo Denpasar.

Penelitian ini diharapkan dapat bermfaat sebagai bahan masukan bagi manajer perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawannya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar, dengan mengambil populasi yang sekaligus sebagai sampel sebanyak 48 orang.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan :

1. *Analisis Regresi Berganda* untuk mengetahui berubahnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja dengan rumus : (Sugiyono, 2005:211)
: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$

Analisis data tersebut dengan bantuan komputer program *Statistical Package Social Science (SPSS) Version 15 for windows*

2. *Analisis Korelasi Berganda*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

3. *Analisis Determinasi*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2005 : 246) $D = R^2 \times 100\%$

4. *F_{test} (Uji-F)*

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi berganda (R) tersebut signifikan atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data yang didapat, persamaan regresi linier berganda pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan Karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar, adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 1,092 + 0,661 X_1 + 0,195 X_2 + 0,138 X_3 + 0,090 X_4$$

Ini berarti terdapat pola pengaruh positif variabel bebas kompensasi (X_1), terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y), terdapat pola pengaruh positif variabel bebas kepemimpinan (X_2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y), terdapat pola pengaruh positif variabel bebas promosi (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) dan juga terdapat pola pengaruh positif variabel bebas lingkungan kerja (X_4) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda (R) digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya dan arah hubungan antara variabel bebas kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara simultan dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar. Besarnya koefisien korelasi berganda secara simultan dapat diketahui dari besarnya R yang hasilnya positif sebesar 0,908. Karena nilai $R = 0,908$ bernilai positif, maka hubungan yang ada adalah hubungan positif atau searah. Berdasarkan kriteria rendah kuatnya hubungan menurut Sugiyono (2005 : 183), maka koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,908 di atas, terletak diantara 0,80 Sampai dengan 1,000 yang berarti korelasinya sangat kuat. Ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel bebas kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar .

3. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 82,5%, berarti pengaruh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 82,5%. Sisanya sebesar $100\% - 82,5\% = 17,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) = 82,5% ini menunjukkan besarnya sumbangan kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar .

4. Uji Signifikan dengan F-test

Apabila nilai $F_{hitung} = 50,568$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,61$ maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_A diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kepercayaan 5% secara statistik kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan (berpengaruh nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar. Pengaruh yang signifikan dari kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar pada analisis ini menunjukkan persamaan regresi linier $Y = 1,092 + 0,661X_1 + 0,195X_2 + 0,138 X_3 + 0,090X_4$ dan persentase pengaruh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) sebesar 82,5% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar, adalah signifikan/benar adanya/nyata. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi “kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar secara simultan” adalah teruji kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), promosi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bali Intercont Cargo Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 50,568 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,61$ dan Pengaruhnya cukup kuat karena koefisien $R^2 = 0,908$ yang berarti bahwa 91 % variabel bebas dimasukkan ke dalam model sudah dapat menjelaskan keragaman variabel terikat sedangkan sebesar 9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Saran-saran

Dari hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen agar tetap memperhatikan bahkan meningkatkan kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang sekaligus diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri Sofjan, 2004, Manajemen Produksi dan Operasi, FEUI, Jakarta.
- Amstrong Michael (alih bahasa Sofyan Cikmat), 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian, Edisi Revisi 5, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ahyari Agus, 2002, Manajemen Produksi, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Gorda I Gst Ngr, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ASTABRATA Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Widiasarana Indo, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S.P., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamalik Oemar, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan Suad, 2002, Manajemen Personalialia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Muhaimin, 2004, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja, Jurnal Psyche, Vol. 1, No. 1, Universitas Bina Darma, Palembang
- Nitisemito Alex S., 2005, Manajemen Personalialia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nirenberg John, 2003, Global Leadership, Penerbit : Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta
- Siagian Sondang P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Simamora Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Penerbit Bagian STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sabardi Agus, 2001, Manajemen Penghantar, Edisi Revisi, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Subagyo Pangestu dan Djarwanto Ps., 2005, Statistik Induktif, Edisi Lima, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Saksono Slamet, 2003, Administrasi Kepegawaian, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Tohardi Ahmad, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Thoha Miftah, 2003, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar Husein, 2001, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.