

Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bisnis Perkebunan Kelapa Sawit Cendana

Nabila Marjani¹, Kiki Sudiana²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Nabilamarjani@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ksudiana@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit Cendana, yang mengalami penurunan signifikan dari 80% pada tahun 2022 menjadi 40% pada tahun 2023. Diduga, kondisi fasilitas tempat tinggal karyawan yang kurang layak serta penghasilan yang kurang dari Upah Minimum Regional (UMR) menjadi faktor penyebab utama penurunan tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuannya guna mengkaji pengaruhnya dari kompensasi maupun fasilitas kerja pada kepuasan kerja karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit Cendana. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Temuan ini mengungkapkan bahwasanya kompensasi mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, fasilitas kerja juga mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan. Secara parsial, kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci- Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit sebagai sektor agribisnis strategis yang berperan krusial dalam memberikan dukungan bagi perekonomian nasional. Kelapa sawit dikenal sebagai tanaman industri penghasil minyak nabati yang mempunyai tingkatan produktivitas nya yang tinggi jika dibandingkannya dengan tanaman penghasil minyak lainnya. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan operasional dan inovasi di sektor perkebunan. Karyawan yang mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih baik dan loyalitas yang lebih tinggi pada perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan persepsi individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti aspirasi dan motivasi pribadi, serta faktor eksternal, termasuk kondisi kerja, hasil yang dicapai, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2019). Menurut As'ad dan Fridiyanto (2021), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain kesesuaian pekerjaan dengan minat dan tujuan individu, kompensasi, peluang promosi, kualitas pengawasan, serta hubungan antar rekan kerja.

Kompensasi merupakan bagian integral dari sistem penghargaan organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, baik yang bersifat mendasar maupun yang lebih kompleks. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yakni kompensasi ekstrinsik, yang mencakup kebutuhan dasar seperti keamanan dan pengakuan sosial melalui upah dan kondisi kerja, serta kompensasi intrinsik, yang berkaitan dengan pengembangan diri dan makna pekerjaan (Sinambela, 2019). Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi berpotensi menimbulkan perasaan tidak dihargai dan menurunkan semangat kerja (Hisnidah & Solekah, 2023).

Selain kompensasi, fasilitas kerja juga memegang peranan krusial dalam menambah tingkatan kepuasan kerja. Penyediaan fasilitas dasar seperti rumah dinas yang layak, lengkap dengan listrik, air bersih, dan perabotan, dapat mengurangi beban ekonomi karyawan dan memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaannya (Dewi & Rismawati, 2023).

Hasil dari sejumlah studi sebelumnya mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif antara kompensasi dan fasilitas kerja dengan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian serius terhadap kedua aspek tersebut menjadi bagian penting dari strategi peningkatan produktivitas karyawan. Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis keterkaitan antara kompensasi serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit Cendana. Diharapkannya temuan ini berkontribusi sebagai dasar pertimbangan evaluatif bagi perusahaan

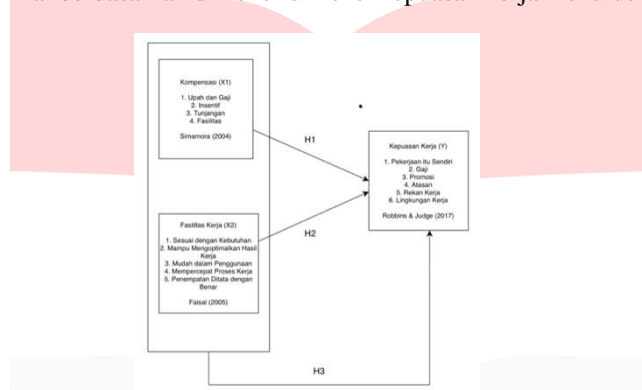
dalam rangka mengoptimalkan performa dan efisiensi operasional, baik dalam perspektif jangka pendek maupun jangka panjang.

A. Rumusan Masalah

sebagaimana uraian latar belakang yang telah dipaparkan, difokuskannya temuan ini pada beberapa permasalahan utama di antaranya : (1) bagaimana kondisi aktual terkait pemberian kompensasi dan fasilitas kerja kepada karyawan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit Cendana; (2) sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan bisnis perkebunan kelapa sawit Cendana; (3) sejauh mana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; serta (4) apakah kompensasi maupun fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruhnya dengan signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada bisnis perkebunan kelapa sawit Cendana.

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada sejumlah kerangka teoretis yang mendasari masing-masing variabel yang diteliti. Variabel bebas pertama, yakni kompensasi (X1), mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Zainal et al. (2015) sebagaimana dikutip dalam Permana et al. (2021). Variabel bebas kedua, yaitu fasilitas kerja (X2), merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Faisal (2005) dalam Anandita et al. (2021). Sementara itu, variabel terikat dalam ini yaitu kepuasan kerja (Y), yang dinilai berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2019).



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

A. Operasional Variabel

Variabel operasional merupakan uraian rinci mengenai setiap variabel yang diadopsi , khususnya dalam kaitannya dengan indikator-indikator yang membentuknya (Sudaryana & Agusiady, 2022). Duli (2019) menyatakan bahwasanya variabel merupakan karakteristik atau atribut yang memiliki variasi nilai antar unit observasi. Selain itu, variabel dapat dipahami sebagai sekumpulan atribut atau karakteristik logis yang dapat diamati dan diukur. Pemahaman terhadap hubungan antar variabel dalam suatu penelitian menjadi hal yang krusial, karena hal tersebut memungkinkan peneliti untuk mengkaji keterkaitan dan pengaruh yang mungkin terjadi antar variabel yang diteliti.

1. Variabel Bebas (X)

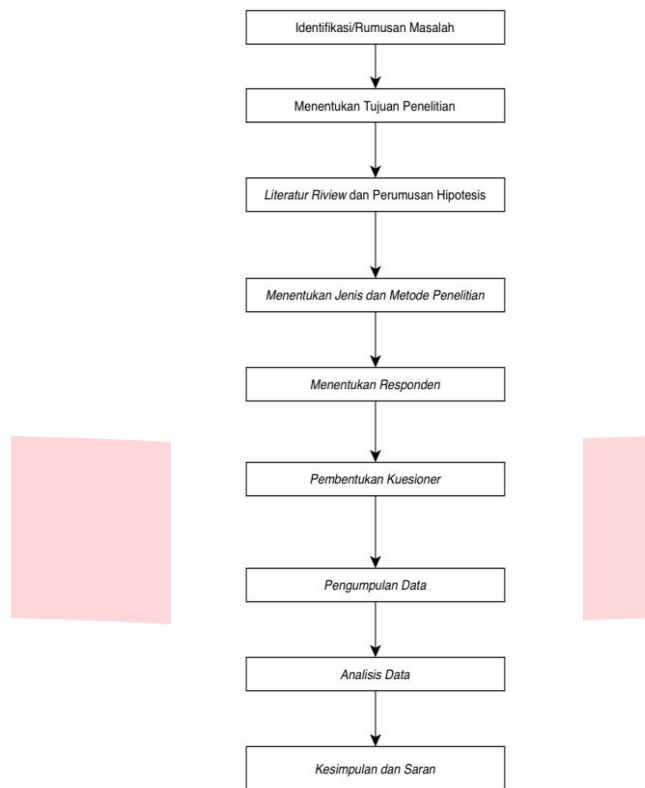
Variabel bebas sebagai variabel yang berperan dalam mempunyai pengaruhnya, menyebabkan, atau memberikan perubahan terhadap variabel terikat (Sudaryana & Agusiady, 2022). Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang dianalisis meliputi kompensasi maupun fasilitas kerja. Kedua variabel tersebut diasumsikan memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, khususnya oleh variabel bebas (Sudaryana & Agusiady, 2022). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang menjadi fokus utama adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja diposisikan sebagai hasil atau dampak dari pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan fasilitas kerja yang dianalisis dalam studi ini.

III. TAHAPAN PENELITIAN

Penelitian ini digunakan guna diketahui pengaruhnya dari kompensasi maupun fasilitas kerja pada kepuasan kerja pegawai. Maka diperlukannya adanya tahapan sistematis untuk memudahkan dalam menyusun penelitian. Adapun tahapan-tahapan penelitian dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Tahapan Penelitian

IV. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 120 responden yang merupakan karyawan pada bisnis Perkebunan Kelapa Sawit Cendana. Sebagaimana karakteristik demografis, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan 94 orang, sementara perempuan sebanyak 26 orang. Sebagaimana masa kerja, mayoritas responden mempunyai masa kerja antara 7 hingga 9 tahun, yaitu sebanyak 46 orang. Ditinjau dari posisi kerja, responden terbanyak berasal dari bagian pemeliharaan, yakni sebanyak 53 orang. Berdasarkan usia, kelompok usia dominan berada pada rentang 36–40 tahun dengan jumlah 28 orang. Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden berlatar belakang pendidikan SD/SMP sebanyak 60 orang. Sedangkan berdasarkan pendapatan bulanan, sebagian besar karyawan memperoleh pendapatan di antara Rp1.000.000 hingga Rp2.000.000, yaitu dengan 54 orang.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwasanya ketiga variabel dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Variabel kompensasi memperoleh persentase sebesar 74,8%, variabel fasilitas kerja sebesar 75,4%, dan variabel kepuasan kerja sebesar 74,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kompensasi, fasilitas kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Lebih lanjut, hasil analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwasanya kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruhnya yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 6,858 menunjukkan tingkat kepuasan kerja ketika tidak terdapat perubahan pada variabel independen. Setiap peningkatan pada variabel kompensasi (X1) berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,447, sedangkan setiap peningkatan pada variabel fasilitas kerja (X2) menambah tingkatan kepuasan kerja 0,530. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung terdapat pengaruhnya yang signifikan dari kompensasi maupun fasilitas kerja pada tingkat kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan konsistensi dengan temuan penelitian sebelumnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana perolehan penelitian maupun pembahasan pada Bab IV, maka disimpulkan bahwasanya:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwasanya kondisi kompensasi dan fasilitas kerja di lingkungan bisnis Perkebunan Kelapa Sawit Cendana berada dalam kategori baik.
2. Hasil uji statistik membuktikan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Fasilitas kerja juga terbukti mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
4. Secara simultan, kompensasi maupun fasilitas kerja memberikan pengaruhnya yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwasanya kedua variabel tersebut merupakan determinan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa implikasi praktis dapat diajukan sebagai masukan strategis bagi pihak manajemen:

1. Salah satu indikator kompensasi, yaitu tunjangan, menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Responden cenderung hanya menyatakan setuju dalam tingkat sedang terhadap pernyataan terkait tunjangan, khususnya tunjangan makan. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap besaran tunjangan makan yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap skema pemberian tunjangan makan guna meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.
2. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwasanya koefisien pengaruh fasilitas kerja lebih tinggi dibandingkan kompensasi, yang mengindikasikan bahwasanya fasilitas kerja mempunyai kontribusi yang lebih besar pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menjaga keberlangsungan dan peningkatan fasilitas kerja yang telah tersedia, guna mendukung kinerja dan kenyamanan kerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek studi agar hasilnya lebih generalizable. Kajian lanjutan juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat memperkaya literatur dan memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri. Wisnu. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. ZAM-ZAM JOMBANG). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2.
- As'ad, & Fridiyanto. (2021). PERILAKU ORGANISASI (Kholis. M. Amrullah, Ed.). Literasi Nusantara.
- Dewi, I. S. P., & Rismawati. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PAKAL KOTA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2).
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292.
<https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sinambela, L. P. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Eds.). PT Bumi Aksara