

Pengaruh Sistem *Reward* Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia Di Busan Korea Selatan

Aziz Muhammad

Mahasiswa Magister Manajemen Bisnis
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan produksi dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan pencapaian kinerja yang diukur dari hasil per pekerja tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran sistem *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode *descriptive explanatory survey*. pengumpulan data dengan cara studi dokumentasi, dan penyebaran angket. Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan yang berjumlah 2093 orang. Berdasarkan hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh 336 orang yang terdistribusi secara proporsional. Untuk mengukur besarnya pengaruh sistem *reward*, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, digunakan teknik *analysis path* (analisis jalur) dengan menggunakan *software SPSS* versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* efektif, budaya kerja kuat, tingkat kepuasan kerja tinggi, tingkat kinerja tinggi. Sistem *reward* dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh sistem *reward*, budaya kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: *sistem reward, budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dalam kegiatan produksi sumber daya manusia merupakan input selain bahan baku dan modal. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan optimal.

Indonesia memiliki keunggulan dari jumlah penduduk dan sumber daya manusia yang besar. Walaupun kualitas sumber daya manusia tersebut harus terus ditingkatkan. Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar Negeri.

Tabel 1.1
25 Negara Terbesar
Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia
Periode Tahun 2012 S.D 2015

NO	NEGARA	2012	2013	2014	2015
1	Malaysia	(27%) 134,069	(29%) 130,250	(29%) 127,827	(33%) 97,635
2	Taiwan	(16%) 81,071	(17%) 83,344	(19%) 82,665	(27%) 75,303
3	Saudi Arabia	(8.2%) 40,655	(8.8%) 45,394	(10%) 44,325	(8.3%) 23,000
4	Hong Kong	(8.1%) 45,478	(8.1%) 41,769	(8.1%) 35,050	(5.3%) 15,322
5	Singapore	(8.4%) 41,336	(6.7%) 34,655	(7.3%) 31,680	(7.6%) 20,895
6	Dubai	(7.2%) 35,888	(8.6%) 44,505	(4.1%) 17,962	(2.7%) 7,619
7	Qatar	(4.1%) 20,380	(3.1%) 16,237	(1.8%) 7,862	(0.8%) 2,460
8	Korea Selatan	(2.7%) 13,393	(3.0%) 15,374	(2.7%) 11,848	(2.0%) 5,301

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia ke luar negeri mengalami kondisi fluktuatif. Jumlah tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan lebih sedikit dibanding dengan Malaysia, Taiwan, Saudi Arabia, Hong kong, Singapore, Dubai, Qatar. Peningkatan kuantitas tenaga kerja Indonesia harus diimbangi dengan kualitas kerja yang optimal.

Tenaga kerja Indonesia TKI memilih bekerja di Korea Selatan adalah karena negara tersebut merupakan salah satu negara maju diantara negara-negara penerima TKI lainnya. Proses pengiriman TKI ke Korea Selatan melibatkan berbagai instansi antar dua pihak sesuai yang tercantum dalam MoU. Dari Indonesia yang terlibat adalah Kementrian tenaga kerja dan transmigrasi serta Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia BNP2TKI, sedangkan dari Korea Selatan yaitu *Ministry of Employment and Labor* MOEL dan *Human Resources Development* HRD Korea.

Berikut adalah data jumlah tenaga kerja Indonesia program *G to G* Korea Selatan.

Tabel 1.2
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Program G To G Korea Selatan Tahun 2010 S.D 2015

NO	TAHUN	JUMLAH TKI
1	2010	3964 (10.16%)
2	2011	6325 (16.21%)
3	2012	6410 (16.42%)
4	2013	9441 (24.19%)
5	2014	7382 (18.92%)
6	2015	5505 (14.11%)
Total		39027 (100.00%)

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia BNP2TKI

Data di atas menunjukkan jumlah tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan diketahui mengalami kenaikan dari tahun 2010-2013 dan terjadi penurunan pada tahun 2014-2015. Hal ini dikarenakan sedikitnya CTKI yang lulus seleksi dibandingkan tahun sebelumnya.

Berikut ini data penempatan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan berdasarkan sektor.

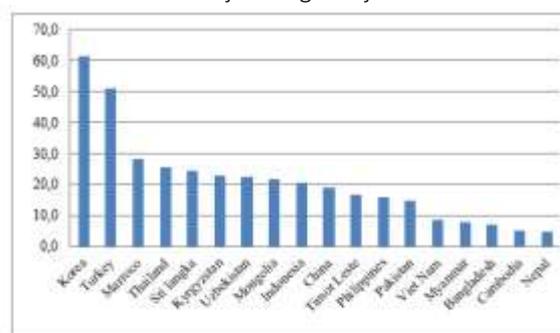
Tabel 1.3
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Program G To G Korea Selatan Berdasarkan Sektor Tahun 2015

NO	SEKTOR	JUMLAH TKI
1	Manufacture	4658 (84.61%)
2	Fishing	839 (15.24%)
3	Construction	5 (0.09%)
4	Agriculture	3 (0.05%)
TOTAL		5505 (100.00%)

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia BNP2TKI

Berdasarkan data di atas mayoritas tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan bekerja di sektor manufaktur. Diantara semua sektor, manufaktur menjadi sektor yang membuka banyak lowongan tiap tahun, seperti berdasarkan data terakhir pada tahun 2015 menunjukkan sektor manufaktur yang ditempati sebesar 84 persen.

Berikut ini kinerja tenaga kerja di Korea Selatan:



Sumber: International Labour Organization ILO

Gambar 1.1
Perbandingan Kinerja Tenaga kerja Indonesia terhadap Negara Asia dan beberapa Negara lain

Berdasarkan data di atas kinerja yang diukur dari *output* per pekerja, Korea Selatan menempati posisi paling tinggi dan mengungguli rata-rata *output per worker*. Indonesia berada pada posisi pertengahan relatif lebih rendah dibandingkan Korea, Turki, Maroko, Thailand, Sri langka, Kirgistan, Uzbekistan, dan Mongolia.

Rendahnya kinerja akan mengambat pencapaian tujuan perusahaan, terutama dari segi pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik dalam menghadapi persaingan global.

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun dari pihak tenaga kerja.

Berikut ini data jenis masalah yang dihadapi tenaga kerja Indonesia berdasarkan Negara penempatan.

Tabel 1.4
Jenis masalah terbesar berdasarkan Negara penempatan

No	Jenis Permasalahan	Saudi	Malaysia	Syria	Korea Selatan	Taiwan	Singapore	Kuwait	Qatar	Total
1	Gaji tidak dibayar	1581	174	115	139	79	34	104	68	2420
2	TKI ingin dipulangkan	1618	95	201	53	20	23	73	34	2245
3	Pena hubungan komunikasi	1373	256	117	98	47	71	94	34	2187
4	Pekerjaan tidak sesuai PK	773	85	78	67	70	19	41	26	1390
5	Meninggal dunia	462	313	24	16	65	17	28	6	919
6	Tindakan kekerasan dari pengusaha	335	30	26	26	12	16	6	24	407
7	TKI sakit	288	75	17	62	42	19	3	29	391
8	PHK	92	86	3	87	42	16	12	15	396
9	Potongan gaji melebihi ketentuan	122	15	13	77	31	10	7	4	280
10	Tindakan keanoman	17	2	6	8	2	8	4	18	76
11	Lari dari majikan TKI mengalami kecelakaan	156	30	14	46	18	23	8	6	336
12	TKI mengalami kecelakaan	65	28	9	28	20	12	10	13	199
	Total	6902	1235	623	739	448	368	392	267	11676

Sumber: BNP2TKI

Berdasarkan tabel di atas jumlah pengaduan dan banyaknya permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja Indonesia (TKI) di Korea Selatan yaitu berhubungan dengan gaji, hubungan komunikasi dengan pimpinan atau rekan kerja, TKI memperoleh tindak kekerasan fisik dan verbal dari majikan sehingga para TKI kemudian melarikan diri dari majikan karena merasa tidak cocok dengan pekerjaannya, dan TKI mengalami kecelakaan kerja, baik dari *human error* maupun kesalahan pada mesin yang menyebabkan para TKI tersebut meninggal dunia. Masalah yang biasa diperoleh adalah saat TKI yang ingin berpindah perusahaan. Hal ini terjadi karena TKI merasa kurang puas dengan kondisi di lokasi kerja.

Masalah kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya tenaga kerja merasa belum puas atas kebijakan yang dibuat perusahaan. Menurut Robbins, (2003:139). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang

tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara menetapkan sistem *reward* yang adil dan layak kepada tenaga kerja tersebut atas prestasi kerja yang dihasilkannya. Dengan cara memberikan kepada tenaga kerja berupa upah, promosi, pujian dan pengakuan untuk membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangan dan memuaskan.

Tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian agar mereka menjadi tenaga yang berkualitas dan mencapai kinerja yang tinggi. Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan menjadikan tenaga kerja yang produktif. Perusahaan mengharapkan umpan balik yang positif berupa tingkat kinerja yang tinggi sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat.

Dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Reward dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan"**.

2. KERANGKA PENELITIAN & HIPOTESIS

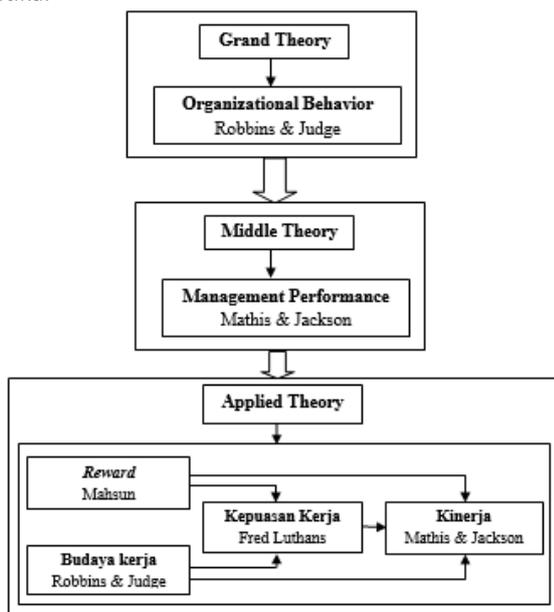
Menurut Malayu Hasibuan (2007:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kerta kepada karyawan bersangkutan.

McShane & Glinow (2010:416) budaya organisasi adalah nilai dan asumsi bersama dalam sebuah organisasi. Ini mendefinisikan apa yang penting dan tidak penting dalam perusahaan, dan mengarahkan setiap orang menuju cara yang benar dalam melakukan sesuatu.

Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:117) mengemukakan bahwa *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Wexley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara (2004:117) mendefinisikan bahwa

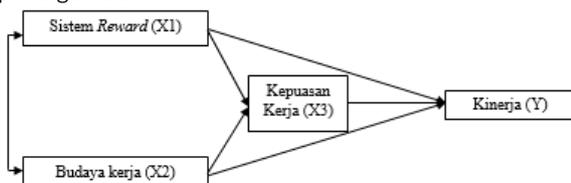
kepuasan kerja adalah *is the way an employee feels about his or her job*. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti, (2010: 260). “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan sebelumnya, selanjutnya kerangka penelitian pengaruh sistem *reward* dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Gambaran sistem *reward* sudah efektif, gambaran budaya kerja kuat, gambaran kepuasan kerja tinggi, dan gambaran kinerja tinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja.
6. Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja.
7. Terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja.
8. Terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sasaran dalam melakukan penelitian. Objek penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Busan Korea Selatan dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent*) *reward* (X1), budaya kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif explanatory survey* yaitu metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi dan alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner (*quisionnaires*).

Populasi pada penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Busan Korea Selatan yang berjumlah 2093 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam

teknik penarikan sampel berdasarkan peluang adalah *Probability Sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Sistem *Reward*

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil skor kuesioner yang disebar kepada 336 responden tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan dengan empat dimensi yang dijadikan ukuran. Di bawah ini data rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel sistem *reward*.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Sistem *Reward*

No	Dimensi	Perolehan Skor	Persentase
1	Goal congruence (kesesuaian tujuan)	4851	20%
2	Equity (keadilan)	5932	25%
3	Equality (kemerataan)	7154	30%
4	Needs (kebutuhan)	6116	25%
	Jumlah	24053	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dimensi *equality* (kemerataan) memiliki skor paling tinggi yaitu 7154 (30%), sementara yang paling rendah berada pada dimensi *goal congruence* (kesesuaian tujuan) dengan skor 4851 (20%). Dengan empat dimensi yang digunakan untuk mengukur sistem *reward* pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan, tingkat *equality* (kemerataan) merupakan dimensi yang paling tinggi kontribusinya dalam pemberian sistem *reward*, karena persepsi karyawan dalam sistem pemberian *reward* yang diterapkan oleh perusahaan di Korea selatan telah didistribusikan secara merata bagi semua pihak yang telah berkontribusi untuk tercapainya kinerja yang optimal. Sedangkan dimensi *goal congruence* (kesesuaian tujuan) memiliki kontribusi paling rendah dalam pemberian sistem *reward*, karena setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai tujuan individu yang sering tidak selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

2. Deskripsi Budaya kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil skor kuesioner yang disebar kepada 336 responden tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan dengan tujuh dimensi yang dijadikan ukuran. Di bawah ini data

rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya kerja

No	Dimensi	Perolehan Skor	Persentase
1	Inovation and risk taking (Inovasi dan Pengambilan Resiko)	4820	17%
2	Attention to detail (Perhatian terhadap detail)	4601	17%
3	Outcome orientation (Orientasi hasil)	3634	13%
4	People orientation (Orientasi orang)	2398	9%
5	Team orientation (Orientasi tim)	4949	18%
6	Aggressiveness (Keagresifan)	3614	13%
7	Stability (Stabilitas)	3624	13%
	Jumlah	27640	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dimensi *team orientation* (orientasi tim) memiliki skor paling tinggi yaitu 4949 (18%), sementara yang paling rendah berada pada dimensi *people orientation* (orientasi orang) dengan skor 2398 (9%). Dengan demikian tujuh dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan, *team orientation* (orientasi tim) paling tinggi kontribusinya dalam budaya kerja, karena kemampuan dan kemauan seorang karyawan dalam bekerja dengan tim sangat kuat, para anggota tim memiliki semangat kerjasama dalam satu tim perusahaan. Aktivitas kerja di perusahaan berdasar pada kerja tim daripada individual. Sedangkan dimensi *people orientation* (orientasi orang) memiliki kontribusi paling rendah, kurangnya perhatian dan dukungan dari perusahaan kepada pegawainya. Dalam pembuatan keputusan dan aturan dilakukan secara sepihak.

3. Deskripsi Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil skor kuesioner yang disebar kepada 336 responden tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan dengan lima dimensi yang dijadikan ukuran. Di bawah ini data rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Perolehan Skor	Persentase
1	The work it self (Pekerjaan itu sendiri)	4130	19%
2	Pay (Gaji)	5336	24%
3	Promotion (Promosi)	5208	23%
4	Supervision (Pengawasan)	3885	17%
5	Co-workers (Rekan kerja)	3653	16%
	Jumlah	22212	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dimensi *pay* (gaji) memiliki skor paling tinggi yaitu 5233 (24%), sementara yang paling rendah berada pada dimensi *co-workers* (rekan kerja) dengan skor 3653 (16%). Dengan lima dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia (TKI) di Busan Korea Selatan, *pay* (gaji) paling tinggi kontribusinya karena tujuan TKI bekerja ke Korea Selatan untuk mendapatkan gaji lebih tinggi dibandingkan dengan di Indonesia. Sedangkan dimensi *co-workers* (rekan kerja) memiliki kontribusi paling rendah, karena hubungan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal kurang bersahabat sehingga akan mempengaruhi semangat kerja. Perilaku atasan juga mempengaruhi kepuasan. Rekan kerja berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

4. Deskripsi Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil skor kuesioner yang disebar kepada 336 responden tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan dengan lima dimensi yang dijadikan ukuran. Di bawah ini data rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

No	Dimensi	Perolehan Skor	Persentase
1	<i>Quantity of output</i> (kuantitas hasil)	4139	23%
2	<i>Quality of output</i> (kualitas hasil)	3090	17%
3	<i>Timeliness of output</i> (waktu yang dihasilkan)	3506	19%
4	<i>Presence at work</i> (kehadiran kerja)	3699	21%
5	<i>Cooperativeness</i> (kerjasama)	3595	20%
	Jumlah	15220	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dimensi *quantity of output* (kuantitas hasil) memiliki skor paling tinggi yaitu 4139 (23%) sementara yang paling rendah berada pada dimensi *quality of output* (kualitas hasil) dengan skor 3090 (17%). Dengan demikian lima dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pada tenaga kerja Indonesia

di Busan Korea Selatan, *quantity of output* (kuantitas hasil) paling tinggi kontribusinya karena kuantitas hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan *quality of output* (kualitas hasil) memiliki kontribusi paling rendah pada kinerja, karena bekerja di perusahaan tersebut masing kurang dalam memberikan pelatihan kepada pegawainya, dan perusahaan lebih berorientasi pada kecepatan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada dibandingkan dengan ketepatan dan ketelitian.

5. Pengaruh efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi sistem reward dan budaya kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah $0,202 = 20,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 79,8%.

Meningkatnya kepuasan kerja juga disebabkan oleh sistem reward yang diberikan sudah semakin baik, sehingga tenaga kerja mendapat hak atas hasil kerjanya. Selain itu, semakin meningkatnya kepuasan kerja juga disebabkan oleh budaya kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dengan memberikan sistem *reward* yang adil agar karyawan dapat selalu mengeluarkan kemampuan terbaik dan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

6. Pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi reward yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja adalah $0,340 = 34\%$. Adanya pengaruh positif antara reward dengan kepuasan kerja.

Sistem reward yang efektif akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan ketika

karyawan merasa terpuaskan dengan apa yang telah diperolehnya dari perusahaan, maka para karyawan akan menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usahanya untuk perusahaan kemudian akan bekerja secara maksimal sehingga hasil kerjanya akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Bagi perusahaan reward memiliki arti penting karena tujuan reward menurut Taylor dalam Manullang, (2008: 37), dapat mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan dan memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

7. Pengaruh kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi budaya kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja adalah $0,266 = 26,6\%$. Terdapat pengaruh positif antara budaya perusahaan atau budaya kerja dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ketut (2010:289) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

8. Pengaruh efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi sistem *reward*, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja adalah $0,302 = 30,2\%$. Sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Sistem *reward* dan budaya kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif.

9. Pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi sistem reward yang secara langsung mempengaruhi kinerja adalah $0,428 = 42,8\%$.

Adanya pengaruh positif dari sistem reward terhadap kinerja didukung oleh pendapat Nugroho (2006:5) bahwa: Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

10. Pengaruh kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi budaya kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja adalah $0,186 = 18,6\%$. Terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja.

Budaya kerja harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya kerja juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

11. Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji statistik dapat diketahui besarnya kontribusi kepuasan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja adalah $0,125 = 12,5\%$. Terdapat hubungan positif kepuasan dan kinerja.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja yang tinggi dapat dicapai. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

5. KESIMPULAN

Gambaran efektivitas sistem *reward* pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan termasuk efektif. Gambaran efektivitas sistem *reward* yang memiliki persepsi tinggi pada dimensi *equality*

(kemerataan), sementara skor yang paling rendah berada pada dimensi *goal congruence* (kesesuaian tujuan).

Budaya kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan pada kategori kuat dengan menerapkan disiplin yang tinggi serta tingkat ketekunan yang sangat tinggi dalam bekerja karena dipengaruhi oleh budaya negara itu sendiri. Dimensi *team orientation* (orientasi tim) memiliki skor paling tinggi, sementara yang skor paling rendah berada pada dimensi *people orientation* (orientasi orang).

Tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan pada katagori tinggi. Dimensi *pay* (gaji) memiliki skor paling tinggi, sementara skor yang paling rendah berada pada dimensi *co-workers* (rekan kerja).

Tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan termasuk tinggi, dilihat dalam hal pengerjaan target produksi. Dimensi *cooperativeness* (kerjasama) memiliki skor paling tinggi, sementara yang paling rendah berada pada dimensi *quality of output* (kualitas hasil).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas sistem reward dan kuat lemahnya budaya kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan. Dengan dukungan efektivitas sistem reward dan kuat lemahnya budaya kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas sistem reward secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan. Semakin efektif sistem reward maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kuat lemahnya budaya kerja secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan. Semakin kuat budaya kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas sistem reward, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di

Busan Korea Selatan. Tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain reward, budaya kerja dan kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas sistem reward secara parsial terhadap tingkat kinerja. Semakin efektif sistem reward maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kuat lemahnya budaya kerja secara parsial terhadap tingkat kinerja. Semakin kuat budaya kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari tingkat kepuasan kerja secara parsial terhadap tingkat kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.

6. REKOMENDASI

Berdasarkan empat dimensi yang digunakan untuk mengukur sistem reward, *goal congruence* (kesesuaian tujuan) yang paling rendah. Untuk itu, individu diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pribadi seseorang bisa selaras dan bisa juga tidak selaras dengan tujuan perusahaan. Ketidaksiharasan tujuan mengakibatkan tujuan perusahaan atau tujuan individu tidak tercapai. Dengan demikian reward harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan tujuh dimensi untuk mengukur budaya kerja, dimensi *people orientation* (orientasi orang) yang paling rendah. Usaha perusahaan untuk menciptakan kuatnya budaya kerja diharuskan. Dalam pembuatan keputusan memperhatikan data dan informasi dari pegawainya, dan penetapan aturan kebijaksanaan perusahaan yang standar.

Berdasarkan lima dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, dimensi *co-workers* (rekan kerja) yang paling rendah. Karena dalam perusahaan terdapat tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing kurang bersahabat. Perusahaan harus menciptakan komunikasi dan hubungan yang baik antara rekan kerja.

Berdasarkan lima dimensi untuk mengukur kinerja yang paling rendah berada pada dimensi quality of output (kualitas hasil). Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan cara memberikan pelatihan, memberikan reward dan bonus, dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2003. Organizational Behavior, 10th ed., New Jersey. Prentice-Hall International, Inc.
- Malayu S.P. Hasibuan 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. 2010. Organizational Behaviour-Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5th Edition. New York: McGraw-Hill
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. CV Mandar Maju.
- Manullang, 2008, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta. Ghalia Indonesia.
- Ketut, G. 2010. Pembuktian Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja. Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP). Vol, 6. No, 3. Juni 2010: 289.
- Nugroho, Bambang. 2006. Reward dan Punishment. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006. Persada.
- <http://www.bnp2tki.go.id/26-November-2015>