



Pengaruh Sistem *Reward* dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan)

Aziz Muhammad¹

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

azizmuhammad@unsub.ac.id

Sarah Mutmainah²

Magister Akuntansi Universitas Padjadjaran

sarahmutmainah@gmail.com

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 organisasi, 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

Abstract

Human resources is implementing production activities in achieving the company's goal is determined by the quality of human resources plays an important role in company operations. Based on the achievement of performance as measured by the output per worker of Indonesian workers in South Korea have not been optimal. This study aims to describe the reward system, Work Culture, job satisfaction and performance on Indonesian workers in Busan South Korea.



This research uses descriptive method explanatory survey. Data collection by documentary studies, and questionnaires. Population was of Indonesian workers in Busan South Korea which amounted to 2093 people. Based on the results of a sample calculation using the formula slovin obtained 336 votes distributed proportionally. To quantify the size of the reward system, Work Culture and job satisfaction on performance, technique used path analysis (path analysis) using SPSS software version 23. The results showed that an effective reward system, strong Work Culture, job satisfaction level is high, job performance level is high. Reward system and Work Culture has a positive effect on job satisfaction. Effect of reward systems, Work Culture, job satisfaction has a positive influence on performance.

Keywords: *Reward System, Work Culture, Job Satisfaction, Job Performance.*

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. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah direncanakan maka perusahaan perlu membina dan mengembangkan sumber daya manusia ada.

Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar Negeri. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan mencari kehidupan yang lebih baik menyebabkan terjadinya migrasi internasional besar-besaran. Tenaga kerja Indonesia TKI memilih bekerja di Korea Selatan adalah karena negara tersebut merupakan salah satu negara maju diantara negara-negara penerima TKI lainnya. Korea Selatan merupakan salah satu negara di Asia Timur yang pada saat ini menjadi salah satu macan Asia karena pertumbuhan negaranya yang sangat pesat dan mempunyai pertumbuhan ekonomi yang baik dan stabil.

Proses pengiriman TKI ke Korea Selatan melibatkan berbagai instansi antar dua pihak sesuai yang tercantum dalam MoU. Dari Indonesia yang terlibat adalah Kementerian 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.

Deputi Kerjasama Luar Negeri dan Promosi (KLN-P) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), Endang Sulistyaningsih, didalam keterangannya kepada wartawan di Surabaya, Sabtu (27/06/2015) menjelaskan,

“Penempatan TKI ke Korea Selatan itu dilakukan melalui program kerjasama antarpemerintah (*Government to Government/G to G*) Indonesia dan Korea Selatan. Pelayanan penempatan TKI program *G to G* ke Korea Selatan ini dilakukan Pemerintah Indonesia atas dasar adanya penandatanganan nota kesepahaman (*Memorandum of Understanding/MoU*) antara Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia dan



Kementerian Tenaga Kerja Republik Korea (*The Ministry of Employment and Labour Korea/MOEL*).”

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

Tabel 1.1
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

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.

Berdasarkan ketetapan *Employment Permit System* (EPS), Korea Selatan membagi beberapa sektor kerja bagi TKI. Terdapat lima sektor bidang kerja yang dibutuhkan yaitu: manufaktur meliputi industri dan teknik manufaktur, agrikultur meliputi budidaya produk pertanian, perikanan, dan konstruksi. Berikut ini data penempatan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan berdasarkan sektor.

Tabel 1.2
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

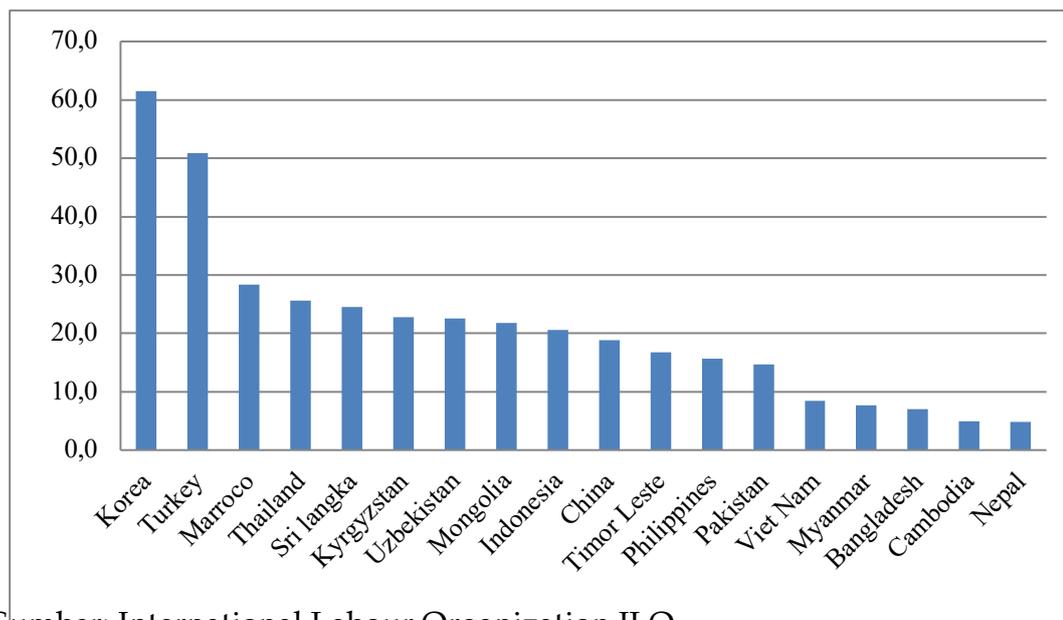
Mayoritas tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan bekerja di sektor manufaktur. Diantara semua sektor, manufaktur menjadi sektor yang membuka banyak lowongan



tiap tahun, seperti berdasarkan data terakhir pada tahun 2015 menunjukkan sektor manufaktur yang ditempati sebesar 84 persen. Minimnya minat warga Korea Selatan bekerja di bidang manufaktur bukan karena penghasilan yang rendah, karena gaji pokoknya sama dengan upah minimum regional warga Korea Selatan. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang digeluti TKI termasuk pekerjaan 3-D (*Difficult, Dangerous and Dirty*). Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sangat dihindari oleh warga Korea Selatan, sehingga perusahaan banyak merekrut tenaga kerja dari negara lain untuk bekerja di negaranya.

Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Karena mayoritas perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik, maka jarang tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi peluang memasuki dunia pekerjaan. Rendahnya tingkat pendidikan akan membuat tenaga kerja minim akan penguasaan pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut menunjukkan situasi tidak seimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

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 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 Selatan, Turki, Maroko, Thailand, Sri langka, Kirgistan, Uzbekistan, dan Mongolia. Kecenderungan masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh tenaga kerja, yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan



pekerjaan sehingga hasil yang ditetapkan mengalami keterlambatan dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat.

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.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Masalah kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya tenaga kerja merasa belum puas atas kebijakan yang dibuat perusahaan. Masalah gaji yang belum mencukupi, tunjangan yang diberikan perusahaan masih rendah, fasilitas yang ditempatkan belum memadai, dan tidak adanya penghargaan perusahaan terhadap tenaga kerja yang bekerja cukup lama di perusahaan tersebut. Hal tersebut menjadi keluhan bagi tenaga kerja yang hingga saat ini belum ada perubahan yang dilakukan 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.

Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya Kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya dan karakter orang Korea sangat mempengaruhi TKI selama di Korea Selatan. Orang Korea selatan terbiasa dengan budaya '*palli-palli*' atau cepat-cepat dengan hasil yang sempurna.

Salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara menetapkan metode *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.

Penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terhadap permasalahan di bawah ini:

1. Bagaimana gambaran efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya Budaya Kerja, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
2. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya Budaya Kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
3. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
4. Adakah pengaruh kuat lemahnya Budaya Kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
5. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya Budaya Kerja dan



tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?

6. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
7. Adakah pengaruh kuat lemahnya Budaya Kerja terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
8. Adakah pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?

Kerangka Teori

Reward

Menurut Mulyadi (1998:434) Sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi.

Menurut Ivancevich (2007:295) Sistem *Reward* adalah cara yang ditetapkan oleh perusahaan dalam proses pemberian yang bersifat finansial ataupun nonfinansial.

Menurut Ghani (2003:108) *reward* akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut:

1. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
2. Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan mengetahui persis rambu-rambu sistem dan prosedur
3. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.

Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *team work*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kinerja, yaitu: *Goal congruence*, *Equity*, *Equality*, *Kebutuhan*.

Menurut Mahmudi (2005: :187) komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen - elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Menurut Handoko (2000:55) fungsi *reward* sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

Budaya Kerja

Menurut Chatab (2007:10) Budaya Kerja merupakan pengendalian sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan kelompok yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok dan secara operasional disebut budaya kerja merupakan pedoman arah perilaku karyawan.



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.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:62) budaya organisasi (*organizational behaviour*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2009:113) bahwa : Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Moeljono (2003:21) budaya kerja mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
2. Budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya kerja mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya kerja itu meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. Menurut Robbins (2003:525) dimensi Budaya Kerja sebagai berikut:
6. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*),
7. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*),
8. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*),
9. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*),
10. Berorientasi tim (*team orientation*),
11. Agresivitas (*aggressiveness*),
12. Stabilitas (*stability*)

Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2000:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan”.

Robbins (2003:139) kepuasan kerja “sikap umum seorang individu yang merujuk pada pekerjaannya”. Menurut Sondang P. Siagian (2001:295) “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:120-123), yaitu sebagai berikut: 1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), 2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*), 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*), 4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*), 5. Teori Dua Faktor dari Herzberg, 6. Teori Dua Faktor dari Herzberg.

Fred Luthans (2011:141) menyatakan ada lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
2. Gaji (*pay*)
3. Promosi (*promotion*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Rekan Kerja (*co-workers*)



Kinerja

Mathis dan Jackson (2001:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Mathis dan Jackson, (2001:381) mengajukan lima kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Quantity of output (kuantitas hasil)
2. Quality of output (kualitas hasil)
3. Timeliness of output (waktu yang dihasilkan)
4. Presence at work (kehadiran bekerja)
5. Cooperativeness (kerjasama)

Menurut Mathis dan Jackson (2001:113). Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan individual
2. Usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasional

Hipotesis Penelitian

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.

Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Busan Korea Selatan. Dengan menggunakan metode *deskriptif explanatory survey* yaitu metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Sumber data dalam penelitian yaitu sumber data primer diperoleh dan dikumpulkan langsung dari objek penelitian melalui penyebaran angket dan sumber data sekunder yaitu artikel, hasil observasi maupun laporan, dokumen, situs internet, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan: Studi Dokumentasi, dan Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner.

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.



Pengujian instrumen ini dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas. Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangatlah perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif menggunakan frekuensi.

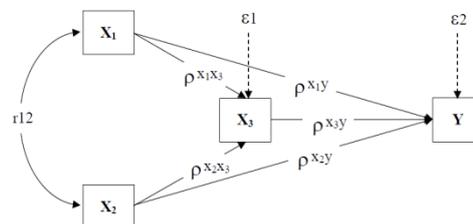
Uji prasyarat hipotesis terdiri dari

1. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y linear atau tidak.
3. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel.
4. Uji homogenitas mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*) analisis yang digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS yang dilakukan dengan langkah-langkah Riduwan (2012: 116) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menggambar diagram jalur lengkap



- 1) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 2) Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)
- 3) Memaknai hasil analisis jalur

Hasil dan Pembahasan

Hasil hitungan frekuensi dari skor jawaban responden variabel sistem *reward* berada pada posisi efektif, variabel Budaya Kerja berada pada kategori kuat, variabel kepuasan kerja pada kategori tinggi dan variabel kinerja pada kategori tinggi.

Hasil pengujian persyaratan analisis data, hasil uji normalitas data di atas dengan derajat kebebasan (dk) 5%, dapat diketahui bahwa taraf signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 (Ditung) berarti data penelitian berdistribusi normal.

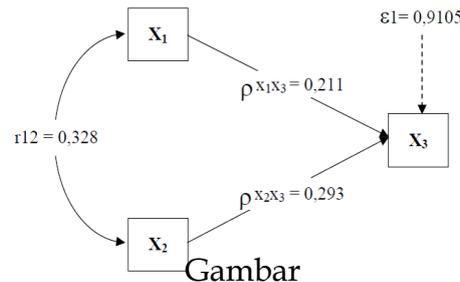
Uji homogenitas X1 ke Y dapat diketahui bahwa nilai sig 0,870 berada di atas 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa data homogen. X2 ke Y nilai sig 0,23 berada di atas 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa data homogen. X3 ke Y nilai sig 0,182 berada di atas 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa data homogen.



Uji linearitas X_1 ke Y nilai signifikansi = 0,627 lebih besar dari 0,05 yang artinya hubungan linear secara signifikan antara variabel. X_2 ke Y nilai signifikansi = 0,264 lebih besar dari 0,05 yang artinya hubungan linear secara signifikan antara variabel. X_3 ke Y nilai signifikansi = 0,615 lebih besar dari 0,05 yang artinya hubungan linear secara signifikan antara variabel.

Hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

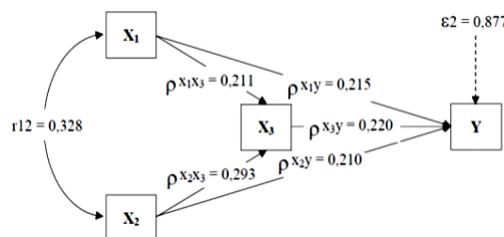
Pengujian Analisis Jalur



Gambar
Diagram analisis jalur substruktur 1

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur sub struktur 1, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- 1) Besarnya kontribusi efektivitas sistem *reward* (X_1) dan kuat lemahnya Budaya Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja (X_3) adalah 0,202 = 20,2%. Sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
- 2) Besarnya kontribusi efektivitas sistem *reward* (X_1) yang secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (X_3) adalah 0,340 = 34%
- 3) Besarnya kontribusi kuat lemahnya Budaya Kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (X_3) adalah 0,266 = 26,6%



Gambar
Diagram analisis jalur substruktur 2

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur sub struktur 2, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- 1) Besarnya kontribusi efektivitas sistem *reward* (X_1) dan kuat lemahnya Budaya Kerja (X_2) dan tingkat kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kinerja (Y) adalah 0,302 = 30,2%. Sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.



- 2) Besarnya kontribusi efektivitas sistem *reward* (X_1) yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja (Y) adalah $0,428 = 42,8\%$
- 3) Besarnya kontribusi kuat lemahnya Budaya Kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja (Y) adalah $0,186 = 18,6\%$
- 4) Besarnya kontribusi tingkat kepuasan kerja (X_3) yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja (Y) adalah $0,125 = 12,5\%$.

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 $79,8\%$

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.

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.

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.

Kirk L. Rongga (2001) menyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, semakin kuat penerapan budaya kerja dalam suatu perusahaan maka akan menghasilkan kepuasan yang tinggi.

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.

Kepuasan kerja akan lebih tinggi bila ada keselarasan antara *reward* dengan budaya kerja, Robbins and Judge (2015:122). menjelaskan bahwa organisasi yang tidak memberikan pengarahan yang ketat dan memberikan imbalan berdasarkan prestasi, biasanya akan berhasil baik apabila memperkerjakan karyawan yang memiliki komitmen untuk berprestasi tinggi dan menyukai ekonomi dalam pekerjaannya.

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.

Yasmeen, Umar Farooq, dan Fahaq Asghar (2013:943), menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk penghargaan non materiil memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan penghargaan materiil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.



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.

Olu Ojo (2009:388) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja pekerja.

Lako (2004:25) menyatakan budaya kerja diyakini merupakan factor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi.

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.

Menurut Gibson (2000:110) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

Krenhauser & Sharp (dalam Luthans, 2011:126) yang mengatakan bahwa, Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan mempengaruhi secara langsung kinerja, dan Kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya akan meningkatkan dan mempengaruhi secara langsung kinerja.

Kesimpulan

1. Gambaran efektivitas sistem *reward* pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan termasuk efektif. Gambaran efektivitas sistem *reward* yang memiliki persepsi tinggi pada indikator *equality* (kemerataan), sementara skor yang paling rendah berada pada indikator *goal congruence* (kesesuaian tujuan).
2. 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. Indikator *team orientation* (orientasi tim) memiliki skor paling tinggi, sementara yang skor paling rendah berada pada indikator *people orientation* (orientasi orang).
3. Tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan pada katagori tinggi. Indikator *promotion* (promosi) memiliki skor paling tinggi, sementara skor yang paling rendah berada pada indikator *co-workers* (rekan kerja).
4. Tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan termasuk tinggi, dilihat dalam hal pengerjaan target produksi. Indikator *cooperativeness* (kerjasama) memiliki skor paling tinggi, sementara yang paling rendah berada pada indikator *quality of output* (kualitas hasil).
5. 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.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas sistem *reward* secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kuat lemahnya Budaya Kerja secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
8. 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.
9. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas sistem *reward* secara parsial terhadap tingkat kinerja.
 10. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kuat lemahnya Budaya Kerja secara parsial terhadap tingkat kinerja.
 11. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari tingkat kepuasan kerja secara parsial terhadap tingkat kinerja.

Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya. Bandung. Alfabeta
- Ghani, Mohammad A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Persepektif. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Gibson, James, L. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Ivancevich, John M. Dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organiasasi. Erlangga. Jakarta.
- Ketut, G. 2010. Pembuktian Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja. Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP). Vol, 6. No, 3. Juni 2010: 289.
- Kirk L. Rongga. 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction, Academy Of management Review. July.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral-Ed. 5. Boston. McGraw-Hill.
- Lako, Andreas. 2004. Kepemimpinan dan kinerja organisasi isu teori dan solusi. Yogyakarta. Amara Books.
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based approach. New York. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. UPP AMP YKPN
- Mahsun, Mohammad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. BPFE
- Manullang, 2008, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta. Ghalia Indonesia.
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. 2010. Organizational Behaviour-Emerging Knowledge and Prectice For The Real World 5th Edition. New York: McGraw-Hill
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.



- Mulyadi dan Johnny Setyawan. 2001. Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen. Edisi ke-2. Cetakan ke-1. Jakarta. Salemba Empat.
- Ojo, Olo. 2009. Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance. *Business Intelligence Journal*, 2(2). 388-397.
- Riduwan. 2012. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula. Bandung. Alfabeta
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*, 10th ed., New Jersey. Prentice-Hall International, Inc.
- Robert. L., dan Jackson Jhon H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Jakarta. Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. 2013. Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946
- <http://www.bnp2tki.go.id/read/10303/Di-Korea-Selatan-Pekerjaan-TKI-Paling-Banyak-Disuka> diakses pada tanggal 25 maret 2016, pukul 19.00