

# **ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI BIDANG SUMBER DAYA AIR PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Yenny Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat

Email: [yennyiskandar@stieindragiri.ac.id](mailto:yennyiskandar@stieindragiri.ac.id)

**Abstract:** *This research was conducted at the Office Dinas Pekerjaan Umum of Kabupaten Indragiri Hulu, located on Jalan Raya Pematang Reba. This study aims to determine the causes of job satisfaction at the Office Dinas Pekerjaan Umum of Kabupaten Indragiri Hulu. The purpose of the research that the author is doing is to find out the causes of factors that affect employee job satisfaction in the field of water resources (SDA), as well as to find out the efforts made in overcoming the factors that influence job satisfaction in the Department of Public Works water Office Dinas Pekerjaan Umum of Kabupaten Indragiri Hulu. In conducting this research the author uses interview and questionnaire methods in an effort to collect data. The author requires data relating to the problem under study. The types and sources of data used in this study are primary and secondary data. As for the population and sample in this study are all the number of employees working in the field of Water Resources Public Works Office Dinas Pekerjaan Umum of Kabupaten Indragiri Hulu. From the results of the research that the authors did, it can be seen that the factors that influence employee job satisfaction in the field of Water Resources Public Works Office Dinas Pekerjaan Umum of Kabupaten Indragiri Hulu are facilities and infrastructure, Compensation, and Work Environment. These factors influence job satisfaction in the field of Water Resources, Public Works Agency, Kabupaten Indragiri Hulu*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Infrastructure Facilities, Compensation and Work Environment*

## **A. PENDAHULUAN**

Pembangunan Prasarana bidang Sumber Daya Air telah dilakukan sejak jaman penjajahan Belanda. Sampai saat ini pembangunan prasarana bidang sumber daya air yang telah dilakukan oleh Departemen Pekerjaan Umum di Indonesia. Bendungan, jaringan irigasi, rawa merupakan salah satu sumber air buatan manusia yang sangat penting dan menghasilkan manfaat yang besar.

Prasarana bidang sumber daya air ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk menunjang kegiatan perekonomian mereka sehari-hari. Pemanfaatan sumber daya air ini sangat vital peranannya dalam kegiatan perekonomian masyarakat sehari-hari.

Pada masa sekarang ini kegiatan pengelolaan sumber daya air di bawah tanggung jawab Direktorat Jenderal Sumber Daya Air sesuai dengan tugas dan fungsinya telah mengumpulkan data dan menerbitkan buku "Pembangunan Prasarana Bidang Sumber Daya Air pada tahun 2005. Buku tersebut berisi tentang Hasil-hasil pembangunan bidang SDA di berbagai wilayah Provinsi di Indonesia antara lain :

Wilayah Barat : Nanggroe Aceh Darrusalam, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Bengkulu, Jambi, Sumatera Selatan, Lampung, Bangka Belitung.

Wilayah Tengah : Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timiur Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah,

Kalimantan Timur, Wilayah Timur : Bali NTB, NTT, Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Maluku Utara, Maluku, Papua, Papua Barat.

Tidak terkecuali kegiatan pengelolaan sumber daya air yang berada di wilayah Kabupaten Indragiri Hulu, yang berada di bawah Dinas Pekerjaan Umum Bidang Sumber Daya Air.

Pengelolaan sumber daya air tentunya memerlukan kualitas sumber daya manusia yang tinggi untuk melaksanakannya. Hal ini diperlukan agar kegiatan pengelolaan sumber daya air ini dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum Bidang Sumber Daya Air Kabupaten Indragiri Hulu membagi tugas kepada bawahannya sesuai dengan bidangnya. Hal ini agar tidak terjadi kesalahan tempatan kualitas sumber daya manusia dengan pekerjaan yang dilakukukannya.

Pembuatan diskripsi jabatan (*job description*) yang wajar dilakukan melalui suatu analisis jabatan. Dari analisis jabatan yang dilaksanakan tersebut, maka akan dilakukan penelitian terhadap aspek-aspek jabatan melalui pengamatan dan/atau pengisian kuesioner baik secara tertutup maupun terbuka (wawancara) - oleh mereka yang menduduki suatu jabatan tertentu. Berdasarkan hasil pengumpulan data ini, kemudian akan dilakukan analisis jabatan yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk diskripsi jabatan.

Sering juga terjadi, diskripsi jabatan dibuat terlebih dahulu-tanpa melalui analisis jabatan terutama pada perusahaan (atau struktur organisasi) yang baru dibentuk. Dalam hal ini lebih tepat untuk dikatakan sebagai “disesuaikan” menurut kondisi ataupun kenyataan yang terjadi pada saat diimplementasikan.

Berikut penulis akan memaparkan data yang berkaitan dengan *job content* di Dinas Pekerjaan Umum Bidang Sumber Daya Air, seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

**Tabel 1 : Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Sumber Daya Air Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018**

Tahun	Jumlah Pegawai Dinas PU (orang)	Jumlah Pegawai Bidang Sumber Daya Air (orang)	%
2017	128	21	6,1
2018	128	22	5,8

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu, 2018

Selanjutnya, untuk mengetahui beberapa jenis pekerjaan yang ada di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu adalah seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2: Jenis Pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum Bidang Sumber Daya Air Kabupaten Indragiri Hulu**

No	Jenis Pekerjaan	Jabatan
1	Pimpinan	Kepala Dinas Pekerjaan Umum
2	Pimpinan Bidang	Kepala Bidang Sumber Daya Air
3	Pimpinan Seksi Operasi dan Pemeliharaan	Kepala Seksi Operasi dan Pemeliharaan
4	Pimpinan Seksi Irigasi dan Rawa	Kepala Seksi Irigasi dan Rawa
5	Pimpinan Seksi Sungai dan Danau	Kepala Seksi Sungai dan Danau
6	Pengamatan	Pengamat
7	Lapangan	Juru Sumber Daya Air

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu, 2018

Deskripsi pekerjaan (*job description*) diperlukan untuk menunjang materi pekerjaan (*job content*) yang akan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan nantinya. Karena *job content* yang akan dilaksanakan tersebut nantinya akan dapat menjadi tolak ukur bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui/bersama orang lain. (Suharyanto, 2005).

Sinambela dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018b) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu

Menurut Manullang dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018a) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara

daya guna dan adanya kegairahan kerja darisemua tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi. Cahyani dalam (MANIK, 2016)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. (Rina, 2007).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2008).

Menurut Rivai dalam (Syafriana, Nova; manik, 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhansarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan,pencahayaan dan ketenangan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengoperasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi,pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2003).

Manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaiman memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerja dan rasa partisipasi dalam suatu unit aktivitas (Mantutina, 2006).

Selanjutnya yang dimaksud dengan personalia adalah keseluruhan orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu baik dilembaga pemerintah, swasta mulai dari tenaga kerja yang paling bawah sampai puncak pimpinannya. (Flippo, 2004).

Departemen Sumber Daya Manusia Memiliki Peran, Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab yaitu sebagai berikut :

- 1) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja / *Preparation and selection*
  - a) Persiapan
  - b) Rekrutmen tenaga kerja/ *Recruitment*
  - c) Seleksi tenaga kerja/ *Selection*
- 2) Pengembangan dan evaluasi pegawai/ *Development and evaluation*. Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.
- 3) Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai/ *Compensation and protection*. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

### **Job content**

Suatu proses memberikan bimbingan kepada pegawai dalam bentuk materi suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya, penunjang materi pekerjaan yang akan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan nantinya, karena *job content* yang akan dilaksanakan tersebut nantinya akan dapat menjadi tolak ukur bagi pegawai untuk melaksakan pekerjaannya. (Hasibuan. 2005).

### **Job Description**

Pembuatan diskripsi jabatan (*job description*) yang wajar dilakukan melalui suatu analisis jabatan. Dari analisis jabatan yang dilaksanakan tersebut, maka akan dilakukan penelitian terhadap aspek-aspek jabatan melalui pengamatan dan/atau pengisian kuesioner baik secara tertutup maupun terbuka (wawancara) - oleh mereka yang menduduki suatu jabatan tertentu. Berdasarkan hasil pengumpulan data ini, kemudian akan dilakukan analisis jabatan yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk diskripsi jabatan.

Sering juga terjadi, diskripsi jabatan dibuat terlebih dahulu--tanpa melalui analisis jabatan terutama pada perusahaan (atau struktur organisasi) yang baru dibentuk. Dalam hal ini lebih tepat untuk dikatakan sebagai “disesuaikan” menurut kondisi ataupun kenyataan yang terjadi pada saat diimplementasikan.

Diskripsi jabatan pada dasarnya menggambarkan tentang bagaimana kenyataan suatu kegiatan/pekerjaan dilakukan. Secara komprehensif diskripsi akan berisi tentang: ( Siagian, 2002)

- 1) Nama Jabatan
- 2) Kedudukan Jabatan
- 3) Ikhtisar Jabatan
- 4) Tugas-Tugas Pokok
- 5) Wewenang

### **Kepuasan Kerja**

Definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. ”Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Supomo, 2002).

Menurut Keith Davis dalam (Manik & Syafrina, 2018) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja.

Menurut Moh. As’ad dalam (Syafrina, 2018) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam (SUDARMIN MANIK, 2017) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini saharusnya mereka terima.

Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Beberapa ahli mengemukakan definisi dari kepuasan kerja antara lain : *Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job. It is generalized attitudes toward the job based on evaluation of different aspect of the job.* Artinya Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan sikap terhadap pekerjaannya berdasarkan hasil evaluasi terhadap aspek – aspek pekerjaan tersebut.

*Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable with which employees view their work. It expresses the amount of agreement between ones expectation.* Artinya Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, serta menyatakan kesesuaian harapan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan

kerja merupakan sikap atau perasaan pekerja terhadap pekerjaannya didasari pada evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan tersebut, baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

Sedangkan pengertian kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Rasa kepuasan kerja diperoleh jika terdapat kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan dari pekerja itu sendiri. Kepuasan kerja tersebut menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan pekerjaannya. Tercakup keseluruhan sikap yang yang ditujukan terhadap pekerjaan berdasarkan berbagai evaluasi dari pekerja yang dipertimbangkan seperti aspek gaji, kondisi kerja, supervisi, kualitas kerja dan keamanan kerja. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu maupun lingkungan situasi pekerjaan. (Sunnyoto, 2002).

Dengan kepuasan kerja dimaksudkan bahwa keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Balas jasa pegawai ini, baik berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. *Monitoring* yang cermat dan kontiniu dari kepuasan kerja pegawai tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi

4. Pengawasan
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja

### Teori Kepuasan Kerja

Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidak puasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai :

- a) Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan
- b) Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan di kalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*). Model **Lawler** dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model **Lawler** orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

Teori Proses Bertentangan (*Opponent Process Theory*). Teori proses bertentangan dari **Landy** memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

### Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peranan faktor-faktor itu sendiri dalam memberikan kepuasan kerja pada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Faktor Psikologi, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umum.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi,

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor intrinsik,
- b. Faktor ekstrinsik.

### **Kepuasan dan Kinerja**

Kesimpulan terbaik mengenai kepuasan dan kinerja adalah karena terdapat hubungan yang pasti didalamnya, tetapi mungkin tidak sebesar kebijakan konvensional yang mengasumsikan pegawai yang merasa senang sebagai pegawai yang produktif. Meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung adanya hubungan sebab akibat kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan. Hubungan ini mungkin akan lebih kompleks daripada hubungan lain dalam perilaku organisasi. Misalnya, tampaknya adanya banyak variabel yang menghubungkan, tetapi yang paling penting adalah penghargaan. Jika orang yang menerima penghargaan merasa pantas mendapatkannya, dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar. Bukti penelitian ini juga mengindikasikan bahwa

kepuasan mungkin tidak perlu menghasilkan perkembangan kinerja individu, tetapi menyebabkan perkembangan level departemen dan organisasi. Meta-analisis terbaru mengenai unit bisnis tersebut menemukan bahwa ketika kepuasan didefinisikan dan diukur menurut keterlibatan karyawan, maka terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dan kinerja berupa produktivitas, kepuasan pelanggan, dan bahkan profit. Secara keseluruhan, kepuasan kerja sebaiknya tidak dianggap sebagai titik akhir dalam kinerja individu. Akan tetapi, terdapat bukti bahwa kepuasan kerja, bersama dengan dimensi lain memainkan peranan penting dalam studi dan aplikasi perilaku organisasi.

### **METODE**

#### **Lokasi Penelitian**

Dalam rangka menyelesaikan pembuatan proposal ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Indragiri Hulu, yang beralamat di Jalan Raya - Kelurahan Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder, yakni :

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan diperoleh langsung dari lokasi, seperti : data hasil tanya jawab dengan responden yakni pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari tempat penelitian. Untuk memperoleh data sekunder dilakukan dengan cara membaca dan memahami buku-buku yang berkaitan dengan job content dan kepuasan kerja.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Interview. Yaitu dengan melakukan Tanya jawab langsung dengan pihak instansi yang mengetahui atau yang bertugas di bidang sumber daya air.

- b. Studi Pustaka. Yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca dan memahami buku-buku yang berkaitan dengan *job content* dan kepuasan kerja.

### Populasi dan Sampel

Adapun populasi yang penulis jadikan objek dalam penelitian ini adalah para pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bidang Sumber Daya Air Kabupaten Indragiri Hulu, dalam hal ini yang diambil sebanyak 22 orang. Karena keterbatasan waktu serta banyaknya populasi, penulis hanya melakukan penelitian terhadap para pegawai yang ada di Bidang Sumber Daya Air. Penelitian menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sample diambil dari jumlah populasi.

### Analisa Data

Dalam pembahasan ini dipergunakan analisa data deskriptif yaitu dengan cara merumuskan, mengumpulkan dan menganalisa data serta menghubungkan dengan teori-teori sumber daya manusia yang ada dan akhirnya diperoleh suatu kesimpulan.

## HASIL

### Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah sejumlah alat-alat yang berguna untuk membantu para pegawai atau karyawan didalam operasional perusahaan. Penyediaan Sarana dan Prasarana sudah menjadi kewajiban bagi pihak manajemen perusahaan atau instansi, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.

Berdasarkan hasil kuisioner tentang ketersediaan Sarana dan Prasarana karyawan bagian proses pengolahan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu. diperoleh data seperti yang disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3: Tanggapan responden tentang sarana dan prasarana Kerja Dinas Pekerjaan Umum bidang sumber daya air Kabupaten Indragiri Hulu**

No	Kategori	Bobot	Frekuensi	Nilai Bobot
1	Baik	3	6	18
2	Cukup Baik	2	10	20
3	Kurang Baik	1	6	6
Jumlah			22	44

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu 2012

$$\bar{x} = 44 / 22 = 2$$

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden tentang sarana dan prasaran kerja pada Dinas Pekerjaan Umum. Dari responden yang terdiri dari 22 orang yang menyatakan “ Baik” ada sebanyak 6 orang bobotnya 3 sehingga nilai scorenya 18. Yang menyatakan “Cukup Baik” ada sebanyak 10 orang bobotnya 2 sehingga nilai scorenya 20. Dan yang menyatakan “Kurang Baik” sebanyak 6 orang dengan bobot 1 atau nilai bobot sebesar 6. Jadi untuk mendapatkan  $X =$  didapat dari  $44 / 22 = 2$  yang digenapkan menjadi 2 dengan kategori Cukup baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sarana dan prasarana Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum adalah cukup baik. Sarana dan prasarana adalah alat bantu yang digunakan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

### Kompensasi

Masalah kompensasi atau balas jasa merupakan masalah yang pokok dalam suatu perusahaan, karena kompensasi ini akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan demikian setiap perusahaan harus mampu menetapkan tingkat kompensasi yang tepat untuk karyawannya, sehingga diharapkan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.. Dalam menetapkan besarnya kompensasi untuk seorang karyawan faktor biaya hidup harus diperhatikan dengan tidak mengabaikan

kemampuan dari perusahaan. Perkembangan besarnya biaya hidup dan kebutuhan hidup minimum, maka sistem pengkajian yang fleksibel dan dapat dibandingkan dengan pengkajian lain yang perlu di upayakan untuk memudahkan perhitungan dengan tidak merugikan karyawan, dan sebaliknya memudahkan pimpinan perusahaan dalam menghitung dan menentukan kompensasi untuk karyawannya. Kompensasi pada dasarnya adalah faktor utama dan sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan tentunya mengharapkan sejumlah balas jasa dari perusahaan sesuai dengan prestasi dan hasil kerja yang dicapainya. Jika karyawan merasa kompensasi yang diterima dari perusahaan tidak adil dan layak, maka besar kemungkinan rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diterima karyawan secara financial antara lain diterima dalam bentuk upah/gaji dan insentif yang diterima setiap bulan, serta bonus karyawan yang diterima setiap tahunnya.

Faktor-faktor yang dapat menjamin keefektifan kompensasi tersebut yaitu :

- Bagaimanakah tingkat pemberian upah / gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
- Bagaimanakah tingkat pemberian kebutuhan rohani yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Untuk melihat sejauh mana peran kompensasi yang dapat mendukung bagi terciptanya kepuasan dan kegairahan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Huludapat dilihat pada hasil penelitian pada tabel berikut ini :

**Tabel 4: Tanggapan responden tentang kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum bidang sumber daya air Kabupaten Indragiri Hulu.**

No	Kategori	Bobot	Frekuensi	Nilai Bobot
1	Baik	3	8	18
2	Cukup Baik	2	7	14
3	Kurang Baik	1	7	7
Jumlah			22	$39 \bar{x} = 39/22 = 1,77$

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu 2018

$$\bar{x} = 39 / 22 = 1,77 \text{ dibulatkan jadi } 2$$

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden tentang kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum. Dari responden yang terdiri dari 22 orang yang menyatakan “ Baik” ada sebanyak 6 orang bobotnya 3 sehingga nilai scorenya 18. Yang menyatakan “Cukup Baik” ada sebanyak 7 orang bobotnya 2 sehingga nilai scorenya 14. Dan yang menyatakan “Kurang Baik” sebanyak 7 orang dengan bobot 1 atau nilai bobot sebesar 7. Jadi untuk mendapatkan X = didapat dari  $39 / 22 = 1,77$  yang digenapkan menjadi 2 dengan kategori Cukup baik.

### Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan untuk menunjang aktivitas perusahaan maka diperlukan pembenahan-pembenahan dan menyesuaikan lingkungan tempat kita kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan tertata secara baik itu akan senantiasa menambah gairah kerja dan semangat kita dalam melakukan kegiatan. Tapi apabila dalam suatu organisasi perusahaan tertentu lingkungan kerja yang tidak tertata secara baik itu akan senantiasa mempengaruhi perkembangan dan kegairahan karyawan dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan. Jadi untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan konstruktif maka baik itu dari pimpinan dan bawahan seharusnya bisa mengatur bagaimana menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat menunjang keberlangsungan pekerjaan disuatu perusahaan. Untuk Lebih jelasnya mengenai Lingkungan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum bidang sumber daya air Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5: Tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja Dinas Pekerjaan Umum bidang sumber daya air Kabupaten Indragiri Hulu.**

No	Kategori	Bobot	Frekuensi	Nilai Bobot
1	Baik	3	6	18
2	Cukup Baik	2	8	16
3	Kurang Baik	1	8	8
Jumlah			22	$42 \bar{x} = 42/22 = 1,90$

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hulu 2012

$$\bar{x} = 42 / 22 = 1,90 \text{ dibulatkan jadi } 2$$

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden tentang Lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum. Dari responden yang terdiri dari 22 orang yang menyatakan “ Baik” ada sebanyak 6 orang bobotnya 3 sehingga nilai scorenya 18. Yang menyatakan “Cukup Baik” ada sebanyak 8 orang bobotnya 2 sehingga nilai scorenya 16. Dan yang menyatakan “Kurang Baik” sebanyak 8 orang dengan bobot 1 atau nilai bobot sebesar 8. Jadi untuk mendapatkan  $X =$  didapat dari  $42 / 22 = 1,90$  yang digenapkan menjadi 2 dengan kategori Cukup baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat pegawai bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada ditempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja kantor yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kondisi kerja yang baik merupakan peranan yang penting dalam membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai.

## SIMPULAN

1. Sarana dan Prasarana adalah sejumlah alat-alat yang berguna untuk membantu para pegawai atau karyawan didalam operasional perusahaan. Penyediaan Sarana dan Prasarana sudah menjadi kewajiban bagi pihak manajemen perusahaan atau isntansi, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.
2. Pemberian kompensasi termasuk faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Banyak karyawan yang merasa semangat dan kegairahan didalam bekerja kurang termotivasi disebabkan pemberian kompensasi tidak sesuai dengan

kebutuhan karyawan serta tidak adanya keseimbangan pekerjaan yang dilakukan dengan jumlah kompensasi yang diterima.

3. Lingkungan kerja yang sehat dan tertata secara baik itu akan senantiasa menambah gairah kerja dan semangat kita dalam melakukan kegiatan. Tapi apabila dalam suatu organisasi perusahaan tertentu lingkungan kerja yang tidak tertata secara baik itu akan senantiasa mempengaruhi perkembangan dan kegairahan karyawan dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Flippo B, Edwin, 2004. *Manajemen Personalia*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018a). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018b). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 1–6.
- MANIK, S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- SUDARMIN MANIK. (2017).

- PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–265.
- Syafrina, Nova; manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri nova syafrina. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181 – 191.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK.
- Mantutina, C. Domi. 2006. *Manajemen Personalia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Rina novianty ariawaty R. 2007. *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kompetensi individu, dan kepuasan kerja*. PT kereta api di pulau jawa.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suharyanto Hardiyanus dan Hadna Heruanto Agus, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Media Wacana, Yogyakarta.
- Sunyoto, Harsiwi, dan Prakoso. 2002. *Perilaku Organisasional*. Aditya Media. Yogyakarta.
- Supomo Bambang, Indrianto Nur. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama BPFE, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.