

## **Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**Fariz Arie Surahman<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of remuneration and work safety on the job satisfaction of guard's prison at the Bayur Narcotics prison in Samarinda. This study uses a quantitative approach. The subject of this study was 106 ASN guards' prison who were selected using the simple random sampling technique. The data collection method used is the scale of remuneration, work safety and job satisfaction. The collected data was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the help of Amos version 22 software. The results of this study show that remuneration with job satisfaction shows a value of C.R of  $3.312 > 1.96$  and a P value of  $0.000 > 0.05$ , which means that remuneration has an influence on job satisfaction. Then on work safety with job satisfaction shows the value of C.R is  $0.622 \leq 1.96$  and the P value is  $0.534 > 0.05$  which work safety does not have an influence on job satisfaction.*

**Keywords:** *job satisfaction, remuneration, work safety*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja sipir Lapas Narkotika Bayur Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 106 sipir penjara ASN yang dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala remunerasi, keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Amos versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai C.R sebesar  $3,312 > 1,96$  dan nilai P sebesar  $0,000 > 0,05$  yang berarti remunerasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada keselamatan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai C.R sebesar  $0,622 \leq 1,96$  dan nilai P sebesar  $0,534 > 0,05$  dimana keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, remunerasi, keselamatan kerja

---

<sup>1</sup> Email: farizarie999@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Lembaga Pemasyarakatan (disingkat LP atau LAPAS) adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Dalam beberapa tahun belakangan ini Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) di Indonesia telah beralih fungsi. Jika pada awal pembentukannya bernama penjara (bui) dimaksudkan untuk menghukum orang-orang yang melakukan kejahatan dan ketika namanya diganti menjadi Lembaga Pemasyarakatan, maka fungsinya tidak lagi semata-mata untuk menghukum orang-orang yang melakukan kejahatan tetapi lebih kepada upaya pemasyarakatan terpidana. Artinya tempat terpidana sungguh-sungguh dipersiapkan dengan baik agar kelak setelah masa hukumannya selesai akan kembali ke masyarakat dengan keterampilan tertentu yang sudah dilatih di Lapas.

Awaludin (2009) mengatakan bahwa pemasyarakatan adalah suatu proses pembinaan yang dilakukan oleh negara kepada para narapidana dan tahanan untuk menjadi manusia yang menyadari kesalahannya.

Dalam melakukan pembinaan terhadap warga tahanan pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia melibatkan Polisi Khusus Pemasyarakatan (POLSUSPAS) atau lebih dikenal dengan sebutan sipir. Sisir adalah PNS di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas mengawasi serta menjaga keamanan, keselamatan dan ketertiban para tahanan yang berada di penjara. Tingkat pendidikan formal merupakan faktor yang ikut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diperoleh (Adriansyah, Sultan, Sofia dan Oktaviani, 2014).

Kota Samarinda sebagai ibukota provinsi Kalimantan Timur memiliki dua lembaga pemasyarakatan (lapas), satu rumah tahanan (rutan) dan satu lembaga pembinaan khusus anak dan wanita. Jumlah tahanan di kota samarinda mencapai 3794 napi dengan daya tampung 1091 (Data admin, 2018). Lembaga pemasyarakatan narkotika bayur dipilih peneliti sebagai tempat penelitian, lembaga pemasyarakatan narkotika bayur diresmikan oleh wakil menteri Hukum dan HAM pada 18 Juli 2012 dengan daya tampung sebanyak 378 penghuni. Lembaga pemasyarakatan narkotika Bayur kota Samarinda dihuni oleh 1.442 tahanan dan dijaga oleh 106 sipir (Data tata usaha Lapas Narkotika Bayur Samarinda, 2018)

Menurut Suwarno dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya

yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keselamatan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan.

Menjadi seorang sipir harus siap dengan segala tuntutan dan resiko yang bisa saja terjadi didalam lapas, pada tahun 2017 di Cilacap Nusakambangan terjadi kasus penusukan terhadap sipir yang berjaga (Mustofa, 2017), lalu pada tahun 2017 di Palembang terjadi kerusuhan di lapas narkotika dikarenakan para napi yang mengamuk karena pungli yang dilakukan oleh oknum sipir (Irwanto, 2017). Kerusuhan dan pembakaran di Lapas Kelas II A Labuhan Ruku, Batubara, Sumatera Utara yang terjadi pada Minggu (18/8/2013) sekitar pukul 17.00 WIB merupakan kerusuhan lapas kelima yang terjadi di seluruh nusantara sejak Januari 2013 (Trimutia, 2013). Akibat kejadian tersebut, sebagian bangunan lapas yang terletak di Desa Paham, Kecamatan Talawi, Kabupaten Batubara habis terbakar dan beberapa narapidana kabur melarikan diri. Data menunjukkan bahwa daya tampung Rutan Lapas Labuhan Ruku maksimal untuk 300 narapidana, namun saat kejadian kerusuhan dihuni oleh 867 narapidana. Lapas Labuhan Ruku sudah melebihi kapasitas, hampir 3 kali lipat dari kapasitas daya tampung.

Isu tentang peredaran narkoba dikendalikan dari dalam lembaga pemasyarakatan (lapas) bukanlah isapan jempol. Tidak hanya para napinya yang berperan, ditemukan bukti bahwa para petugas lapas ikut andil dalam peredaran barang haram ini. Terbukti pada Senin dini hari, 1 Mei 2016, petugas Unit Reserse Narkoba Polresta Samarinda menangkap basah satu orang sipir Lapas Kelas II A Samarinda tengah mengambil sabu-sabu dari luar Lapas (Hendro, 2016).

Polisi menangkap oknum sipir Lapas berinisial DK (28). Polisi menangkap DK saat tengah mengambil kiriman paket sabu-sabu di luar Lapas Kelas II A Samarinda. DK mengambil

kiriman paket sabu-sabu itu atas permintaan seorang narapidana bernama Jusman melalui pesan singkat. Berdasarkan catatan Lapas, Jusman merupakan salah seorang narapidana kasus kepemilikan narkoba, dari pekerjaan tambahan ini, sipir DK mendapat upah sebesar Rp500 ribu. Ketika ditanya alasannya mengapa mau disuruh untuk mengambil barang tersebut, DK menuturkan upah dari mengambil barang tersebut akan digunakannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang sipir berinisial Z pada hari Jum'at sore tanggal 19/01/18 di Lapangan bulutangkis. Beliau menuturkan di masa awal bekerja sebagai seorang sipir subjek merasa cemas dan takut ketika dirotasi ke bagian penjagaan sel, karena pada saat itu jumlah sipir yang berjaga di pos tidak sebanding dengan jumlah narapidana yang dijaga. Subjek Z takut terjadi kerusakan yang bisa menyebabkan nyawa beliau melayang. Selain masalah jumlah sipir tidak sebanding dengan narapidana yang dijaga, intimidasi sering sekali di dapatkan beliau dari para napi. Seperti ancaman akan di tusuk, di keroyok hingga di ancam keselamatan para keluarganya. Beliau mengatakan, seringnya mendapatkan teror

dan intimidasi di awal-awal bekerja sempat dia merasa bekerja sebagai sipir sangatlah berat dan membuatnya sangat terbebani.

Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain remunerasi, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penuturan Madura (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah remunerasi. Menurut Suryani (2016) pengertian remunerasi dalam konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Menurut Pramudita (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi antara lain, ketetapan pemerintah, tingkat gaji di pasaran, kemampuan perusahaan, kemauan perusahaan, kualifikasi SDM.

**Tabel 1. Gaji dan Tunjangan Sisir**

Status	Single 1 Tahun	M/1 1 tahun	M/2 1 Tahun
Gaji Pokok	1.956.300	1.956.300	1.956.300
Tunjangan Istri/Suami		195.630	195.630
Tunjangan Anak		39.126	78.252
Tunjangan Beras	72.420	217.260	289.680
Tunjangan Umum	180.000	180.000	180.000
Uang Makan	731.500	731.500	731.500
Tunjangan Kinerja	2.531.250	2.531.250	2.531.250
<b>Jumlah Bruto</b>	<b>5.471.470</b>	<b>5.851.066</b>	<b>5.962.612</b>
Potongan :			
Iuran 10%	195.630	195.630	195.630
<b>Jumlah Netto</b>	<b>5.275.840</b>	<b>5.655.436</b>	<b>5.766.982</b>

Sumber : PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan PP Nomor 99 Tahun 2000

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang sipir berinisial D pada hari kamis siang di kantin rektorat unmul tanggal 15 februari 2018. Beliau menuturkan remunerasi atau gaji yang diterima setiap bulannya sangat mencukupi kehidupan keluarganya sehari-hari. Ketika disinggung mengenai pemberitaan di media massa mengenai maraknya pungli yang terjadi, beliau mengatakan pungli itu hanya dilakukan oleh oknum-oknum tertentu yang merasa tidak puas dengan gaji yang di terima.

Menurut Madura (2001) ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keamanan pekerjaan atau keselamatan kerja. Menurut Swasto (2011) Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009) menuturkan keselamatan kerja terdiri dari tiga faktor yaitu, faktor lingkungan kerja, faktor manusia (yang meliputi fisik dan mental, ketrampilan dan pengetahuan), dan faktor alat dan mesin kerja (yang meliputi penerangan, mesin, alat berjaga dll..

Bekerja didalam lapas menuntut keselamatan kerja yang tinggi, seringnya pemberitaan di media massa tentang bentrokan antar napi ataupun antara sipir dengan napi membuat standar pengamanan yang di tetapkan harus mampu menjamin keselamatan sipir yang berjaga. Komponen keselamatan kerja didalam lapas meliputi bela diri, senjata, jumlah narapidana tidak melebihi kapasitas dll.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang sipir berinisial M pada hari senin siang di geprek express tanggal 19 february 2018.

Beliau mengatakan standar keselamatan kerja di lapas tempat beliau bekerja baik-baik saja. Tetapi narapidana yang menghuni lapas terlalu banyak sehingga melebihi kapasitas. Hal ini yang membuat beliau agak khawatir, takut terjadi kerusuhan antar napi seperti yang pernah terjadi di daerah-daerah lain.

Selain wawancara, peneliti juga memberikan *screening test* kepada sipir yang dilakukan pada tanggal 26 April 2018. Dari 106 jumlah populasi sipir, yang berkenan mengisi *screening test* adalah sebesar 61 sipir dengan persentase sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Penelitian Awal Tentang Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja	Jumlah Sisir Yang Memilih	Persentase (%)
Merasa puas	27	44.3 %
Merasa tidak puas	34	55.7 %

Berdasarkan tabel diatas didapatkan data bahwa dari 61 sipir terdapat 34 atau 55.7 % sipir yang merasa tidak puas dengan pekerjaan sekarang

dan 27 atau 44.3 % sipir yang merasa puas dengan pekerjaannya.

**Tabel 3. Hasil Penelitian Awal Tentang Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Jumlah Sisir Yang Memilih	Persentase (%)
Gaji dan tunjangan	17	42.5 %
Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif	12	30 %
Sarana dan prasarana yang tidak memadai	11	27.5 %
Dan lain lain	2	5 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa gaji dan tunjangan menjadi faktor kepuasan kerja yang paling tinggi persentase pemilihnya dengan 17 sipir atau 42.5 %, di susul dengan faktor

lingkungan kerja sebesar 30 %, faktor sarana prasarana sebesar 27.5 % dan faktor lain-lain sebesar 5 %.

**Tabel 4. Hasil Penelitian Awal Tentang Remunerasi**

Remunerasi	Jumlah Sisir Yang Memilih	Persentase (%)
Remunerasi mencukupi	29	47.5 %
Remunerasi tidak mencukupi	32	52.5%

Berdasarkan tabel diatas didapatkan data bahwa dari 61 sipir terdapat 32 atau 52.5% sipir yang merasa remunerasi yang diterimanya tidak mampu untuk mencukupi kebutuhannya dan

keluarga sehari-hari, lalu terdapat 29 atau 47.5 % sipir yang merasa remunerasi yang diterimanya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarga sehari-hari.

**Tabel 5. Hasil Penelitian Awal Tentang Keselamatan kerja**

Keselamatan kerja	Jumlah Sipir Yang Memilih	Persentase (%)
Standar keselamatan kerja sudah terpenuhi	24	39.3 %
Standar keselamatan kerja belum terpenuhi	37	60.7 %
Merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja	20	32.8 %
Merasa tidak aman dan nyaman dengan lingkungan kerja	41	67.2 %
Merasa cemas dengan keselamatan diri	34	55.7 %
Tidak merasa cemas	27	44.3 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 sipir terdapat 37 atau 60.7 % sipir yang merasa standar keselamatan kerja di tempatnya berkerja tidak dilaksanakan dengan baik dan benar, lalu ada 41 atau 67.2 % sipir (dari total 61 sipir) yang merasa tidak aman dan nyaman dengan lingkungan tempatnya berkerja dan ada 34 atau 55.7 % sipir (dari total 61 sipir) yang merasa cemas dengan pekerjaannya sebagai sipir.

Penelitian yang dilakukan oleh Wildan dan Arik (2017) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Alini (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara remunerasi dan kepuasan kerja, ditambah dengan data penelitian jurnal internasional yang di lakukan oleh Litwin dan Wasniewski (2015) yang menyebutkan bahwa remunerasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Reza, Djahmur dan Mochammad (2015) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Angkasa, Mochammad, dan Gunawan (2014) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja akryawan pt pln juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayu (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keselamatan kerja dan kepuasan kerja.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Locke (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans, 2011) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja yang meliputi isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan. Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, program kompensasi yang adil dan layak, keselamatan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel dan program keterlibatan karyawan.

**Remunerasi**

Remunerasi memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Roberia, 2009). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu (Roberia, 2009). Menurut Suryani (2016) pengertian remunerasi dalam konteks Reformasi Birokrasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Dilatarbelakangi oleh

kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*.

Adapun aspek-aspek remunerasi menurut Suprianto (2013) pemberian remunerasi didasarkan oleh beberapa aspek yang berupa, beban kerja, masa kerja, dan jabatan. Menurut Pramudita (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi adalah ketetapan pemerintah, tingkat gaji di pasaran, kemampuan perusahaan, kemauan perusahaan, kualifikasi SDM dan tuntutan pekerja.

### Keselamatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Menurut Anoraga (2005) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Adapun aspek-aspek keselamatan kerja menurut Anoraga (2005) meliputi lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, cara melakukan pekerjaan. Faktor-faktor keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009) terdiri dari tiga faktor, di antaranya faktor lingkungan kerja, faktor manusia (karyawan) dan faktor alat dan mesin kerja.

### METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert yang disebar kepada sipir yang berstatus CPNS dan PNS di lingkungan lapas narkotika Bayur Samarinda. Skala likert pada penelitian ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, remunerasi dan keselamatan kerja pada sipir di lapas narkotika Bayur Samarinda.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini *probability sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*, yaitu karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012).

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 106 orang sipir di lapas Bayur. Adapun karakteristik dalam penelitian ini adalah sipir yang berstatus CPNS dan PNS, berusia 18-40 tahun, pendidikan

terakhir minimal SMA dan memiliki masa kerja selama rentang waktu 1 – 20 tahun. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara remunerasi dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja sipir di lembaga pemsayarakatan narkotika Bayur Samarinda. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis teknik *structural equation model (SEM)*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah remunerasi dan keselamatan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada remunerasi dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai C.R sebesar  $3.312 \geq 1.96$  dan nilai P sebesar  $0.00 < 0.05$  hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara remunerasi dan kepuasan kerja. Hubungan yang positif dibuktikan dengan nilai *mean* empirik yang lebih tinggi dari pada *mean* hipotetiknya yaitu  $60.60 \geq 60$ , artinya subjek dengani remunerasi yang tinggi memiliki kepuasan yang sangat bagus terhadap pekerjaannya. Remunerasi inilah yang mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang, apabila seseorang memiliki remunerasi yang ideal maka hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Suprianto (2013) menjelaskan bahwa remunerasi adalah suatu sistem yang pada dasarnya adalah cara untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik. Seseorang yang memiliki prestasi yang baik tentunya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan mampu melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab Suprianto (2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wildan dan Arik (2017) bahwa ada hubungan positif antara remunerasi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi remunerasi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi  $r = 0.833$ . Terdapat tiga aspek yang dominan dalam remunerasi yaitu aspek X1 (beban kerja), X2 (masa Kerja) dan X3 (jabatan) dengan kategori sedang (frekuensi 75 orang dengan persentase 70.6 persen) dan dari ketiga aspek tersebut yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah aspek X3 (jabatan) dengan nilai *regression weight* sebesar 0.924, ketika sudah mendapatkan remunerasi subjek merasa bahagia dan

senang, hal ini membuktikan bahwa subjek memiliki kepuasan kerja yang positif setelah mendapatkan remunerasi. Hal ini didukung dengan data wawancara yang dilakukan peneliti pada subjek Z yang menuturkan ketika subjek z sudah mendapatkan remunerasi beliau merasa senang dan bahagia.

Selain itu dari hasil uji *deskriptive* dapat dilihat gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum yaitu sipir di lapas narkotika Bayur Samarinda. Berdasarkan skala kepuasan kerja yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 48.08 lebih rendah dari *mean* hipotetik 60 dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori kepuasan kerja yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kepuasan kerja dominan pada rentang nilai 53-66 dengan frekuensi sebanyak 55 anggota dengan persentase 51.9 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa sipir di lapas narkotika Bayur Samarinda memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal ini didukung oleh data wawancara yang dilakukan peneliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek Z, ketika awal masuk bekerja subjek Z merasa tidak aman dan nyaman dengan keadaan narapidana yang melebihi kapasitas daya tampung lapas.

Kemudian hasil pengukuran melalui skala remunerasi yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 60.60 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat remunerasi yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala remunerasi dominan pada rentang nilai antara 53-66 memiliki frekuensi sebanyak 75 orang dengan persentase 70.6 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa sipir di lapas narkotika Bayur Samarinda memiliki remunerasi yang tinggi.

Kemudian pada keselamatan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai C.R sebesar  $0.622 \leq 1.96$  dan nilai P sebesar  $0.534 > 0.05$  yang artinya keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja atau memiliki pengaruh yang bersifat negatif. Hal ini menjelaskan bahwa keselamatan kerja bukanlah faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja di karenakan Kemenkumham Kalimantan Timur telah memberikan pelatihan dasar dan pengembangan diri bagi sipir yang nantinya diharapkan berguna untuk membantu sipir didalam bekerja dan menanggulangi ancaman-ancaman yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2009) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di mana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Selain itu dari hasil uji deskriptif dapat dilihat gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada sipir di lapas narkotika Bayur Samarinda. Berdasarkan skala keselamatan kerja yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 48.19 lebih rendah dari *mean* hipotetik 60 dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat keselamatan kerja yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala keselamatan kerja dominan pada rentang rentang nilai 53-66 dengan frekuensi sebanyak 70 anggota dengan persentase 66 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa sipir di lapas narkotika Bayur Samarinda memiliki keselamatan kerja yang rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akpan (2011) ditemukan pengaruh yang negatif antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan tidak adanya badan pengawas terorganisir yang dibebankan tanggung jawab untuk melakukan pemantauan secara berkala untuk memastikan kepatuhan aturan dan prosedur keselamatan kerja. Penelitian yang dilakukan Katsuro (2010) ditemukan pengaruh yang negatif antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja disebabkan moral para karyawan berkurang karena ketidakpedulian manajemen yang tidak memperhatikan para karyawan sebagai bagian penting dari organisasi dan keselamatan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena Kemenkumham Kalimantan Timur telah memberikan pelatihan yang mencakup pelatihan mental, aktualisasi diri, bela diri dan kemampuan melindungi diri yang baik sehingga mereka bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbahaya. Kesimpulan diatas didukung oleh data wawancara yang dilakukan dengan subjek D, subjek D menuturkan ketika belum diberikan pelatihan dasar beliau merasa takut untuk bekerja namun setelah mendapatkan pelatihan dasar selama 40 hari pandangan beliau mengenai narapidana berubah dan tidak lagi memiliki rasa takut, bahkan beliau mengatakan apabila ada narapidana yang berperilaku tidak bagus akan siap menerima hukuman yang beliau berikan.

Selain di dukung dengan data wawancara dan beberapa jurnal yang di temukan peneliti, berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan ada beberapa faktor yang membuat keselamatan kerja di lapas narkotika bayur tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah yang pertama napi yang menghuni lapas narkotika adalah napi kasus narkoba yang tingkat agresivitasnya akan berbeda dengan napi kasus pembunuhan, dan yang kedua adalah berkaitan dengan perubahan formasi piket petugas berjaga yang biasanya satu *shift* dijaga oleh empat sampai lima sipir sekarang dijaga oleh empat belas sipir dalam satu *shift* berjaga.

Keterbatasan di dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat menemukan pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan observasi peneliti, ada beberapa variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu adaptasi sosial, kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pada sipir di lapas narkotika bayur Samarinda.
2. Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada sipir di lapas narkotika bayur Samarinda.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja sebaiknya mencari variabel bebas selain keselamatan kerja untuk penelitian. Menurut beberapa jurnal, variabel seperti adaptasi sosial dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.
2. Bagi lapas narkotika bayur Samarinda, perbanyak seminar tentang pendidikan anti korupsi dan pelatihan beladiri maupun aktualisasi diri agar sipir kedepannya memiliki kemampuan yang lebih mumpuni dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. (2014). Efektivitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran Di Kota Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(2), 72-88.
- Angkasa, D. S., Mochammad, A. M., & Gunawan, E. N. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN PERSERO Area Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15 (1), 1-7.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayu, H. P., & Alini, G. (2017). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 16 (1), 18-26.
- Ghozali, I. (2016). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Litwin, J. dan Wasniewski, J. (2015). The Relation Between Remuneration and Job Satisfaction: A Case Study of Public Administration. *Journal Economy and Business*. 3 (4), 123-133.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based-Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Madura, J . (2001). *Pengantar Bisnis Buku 2 Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramuditha, H. (2017). *Seri Sistem Remunerasi: Jenis Kenaikan Gaji dan Evaluasi Jabatan*. Diakses tanggal 10 Februari 2018.
- Roberia. (2009). *Analisis Yuridis Perbaikan Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia*. (Tesis). Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta.
- Reza, M. A., Djamhur, H., & Mochammad, D.M. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada bagian pabrikasi gula kebon agung malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20 (1), 1-10.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Sembe, F., & Ayuo, A. (2017). Effect of Occupational and Safety Management



- Practices on Job Satisfaction in University Campus in Nakura Town Kenya. *Journal of Human Resource Management*. 5 (5), 70-77.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suprianto. (2013). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Suryani, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung*. (Desertasi). Desertasi Magister FEB Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Swasto, B. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press.
- Suwarno., & Donni J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wildan, A. P., & Arik, P. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan kerja dan motivasi kerja pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46 (1), 52-60.