



ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT INDORMACO PRISMATAMA

Mega Wardhani

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

E-Mail: megawrdhn@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 11 Desember 2022 Disetujui 13 Januari 2023 Diterbitkan 01 Februari 2023</p> <p>Kata Kunci: Kepuasan Kerja</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kepuasan karyawan indomaret dalam bekerja dibidang retail. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara dan observasi. Penelitian ini dilakukan kepada 3 orang karyawan yang bekerja di PT. Indormaco Prismatama (Indomaret) yang terdiri dari karyawan toko. Hasil dari penelitian yang didapat saat wawancara adalah seperti karyawan merasa puas karena mendapatkan atasan yang selalu siap membantu disaat terjadi masalah ditoko.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Job satisfaction.</i></p>	<p><i>The purpose of this research is to find out how satisfied Indomaret employees are in working in the retail sector. This study used a qualitative descriptive research method, and the data collection techniques used were interviews and observation. This research was conducted on 3 employees who worked at PT. Indormaco Prismatama (Indomaret) consisting of store employees. The results of the research obtained during interviews were that employees felt satisfied because they had superiors who were always ready to help when a problem occurred at the shop.</i></p>

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu asset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. Karyawan merupakan satu-satunya asset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang itu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda- beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

METODE

Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis menggunakan data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan metode berfikir induktif. Metode berfikir induktif adalah metode berfikir yang dimulai dari fakta empiris. Peneliti terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu berdasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT. Indomarco Prismatama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Proses analisis peneliti merekam dalam bentuk rekaman suara dan menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

Apa yang menjadi kepuasan karyawan dalam bekerja ?

Saudari Eka sebagai stafftoko menjawab

Informan 1

“kepuasan saya dalam bekerja ditoko dengan kadang saya mendapatkan insentif dan mendapatkan spv serta manajer yang selalu siap membantu ketika terjadi masalah pada pembayaran e-commerce”. Eka
06/10/2022

Informan 2

Saudara Yuda sebagai staff toko menjawab “yang menjadi kepuasan bekerja untuk saya yaitu mendapatkan rekan kerja yang mampu untuk saling membantu dan membackup pekerjaan”. Yoga 06/10/2022

Informan 3

Saudari Siti sebagai staff toko menjawab “kepuasan kerja yang saya rasakan adalah karena gaji yang sudah sesuai dengan UMR dan terkadang mendapatkan insentif dari perusahaan”. Siti 07/10/2022

Apa yang menjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja?

Saudari siti sebagai sebagai staff toko menjawab

Informan 1

“karena kurangnya kerjasama dalam tim toko, di toko saya yang sekarang, adanya NKL yang setiap bulannya tidak menentu dan minus kasiran yang kadang terjadi”. Siti 07/10/2022

Informan 2

Saudari eka sebagai staff toko menjawab “dikarenakan jam kerja untuk shift 1 yang kadang terlalu lama dan pembayaran NKL dikarenakan banyaknya barang toko yang hilang karena sindikat”. Eka 06/10/2022

Informan 3

Saudara Yuda sebagai staff toko menjawab “hal yang membuat ketidakpuasan saya dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang terlalu monoton dan”. Yuda 06/10/2022

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti adalah kepuasan karyawan bisa didapat dari kekompakkan tim dan kerjasama tim toko yang harus terbangun puas karena mendapatkan insentif dari kantor karena telah mencapai target – target tertentu karyawan merasa puas dengan respon atasan yang selalu cepat ketika diminta bantuan saat terjadi masalah pada pembayaran e-commerce tidak puas karena hasil adjust NKL yang kadang melebihi budget dan harus ditanggung oleh karyawan toko Loyalitas jam kerja karyawan yang kadang terlalu lama.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang sudah dijabarkan maka penulis menarik kesimpulan bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan toko dalam bekerja itu dibutuhkan kerjasama tim toko yang kuat untuk saling membantu dan membackup pekerjaan rekan kerja yang lainnya sehingga dapat memudahkan dan merasa ringan dalam menjalankan pekerjaan, dibutuhkan juga kekompakkan dalam tim untuk membangun toko yang nyaman untuk karyawan karena dengan adanya kekompakkan dalam tim dapat meminimalisir pembayaran NKL atau barang hilang ditoko. Karena sampai saat ini masih ada toko yang tidak memiliki kekompakkan dalam tim sehingga membuat karyawan toko merasa asing dan ketidakpedulian karyawan terhadap barang – barang yang ada di toko yang mampu menyebabkan barang hilang semakin banyak yang jumlahnya melebihi budget toko yang mengakibatkan karyawan yang harus membayar kekurangannya itu.

Disarankan kepada untuk kepala toko yang memiliki tim kurang kompak untuk berusaha lagi untuk mencoba membangun kekompakkan dan kerjasama tim agar toko dapat lebih bisa terasa seperti rumah kedua bagi karyawannya dan dapat mengurangi rasa ketidaknyamanan karyawan.

REFERENSI

- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).

- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279
- Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan Jhon H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, H. 2005. Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Gadjah Mana University press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal.2008. Manajemen Sumberdaya untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Tanjeen, E. (2013). A study on factors affecting job satisfaction of Telecommunication industries in Bangladesh. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 8 (6): 80–86.