



ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KITA MAJU BERSAMA CABANG CIRACAS

Sarina Hidayati

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

E-Mail: sarinahidayati08@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>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Kita Maju Bersama Cabang Ciracas. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KITA MAJU BERSAMA Cabang Ciracas dengan jumlah 14 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori puas sebanyak 4 karyawan, cukup puas sebanyak 5 karyawan, kurang puas sebanyak 6 karyawan. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 7 karyawan, kesempatan untuk menunjang jenjang karir cukup tinggi dengan frekuensi 5 karyawan, kondisi kerja cukup rendah dengan 2 karyawan.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Job satisfaction</i></p>	<p><i>This study aims to determine employee job satisfaction at PT Kita Maju Bersama Branch Ciracas. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The variable in this research is employee job satisfaction. The population in this study are employees of PT. WE ADVANCE TOGETHER, Ciracas Branch with a total of 14 people. The results showed that 4 employees were satisfied with the job satisfaction category, 5 employees were quite satisfied, 6 employees were unsatisfied. Employee job satisfaction in terms of main tasks and work functions is in the high category with a frequency of 7 employees, opportunities to support career paths are quite high with a frequency of 5 employees, working conditions are quite low with 2 employees.</i></p>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman. Arus Perkembangan zaman, secara khusus dalam menghadapi Asean Economic Community (AEC) 2015 seluruh negara ASEAN, perusahaan harus siap dengan pasar bebas yang akan berjalan. Fenomena tersebut menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk menjaga eksistensinya. Sumber Daya Manusia

yaitu sesuatu yang sangat berharga pada instansi karena kedudukannya untuk membatu instansi sebagai kesinambungan suatu insatansi (Hasibuan: 2001). Sumber Daya Manusia melingkupi seluruh orang yang berkedudukan menjadi bagian dalam instansi yang mempunyai peran serta fungsinya. Sumber Daya Manusia diatur dengan benar untuk mengembangkan efektifitas dan efisiensi instansi, maka instansi bisa meraih tujuannya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Kita Maju Bersama Cabang Ciracas terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dan mungkin kepuasan kerja akan tercapai. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sistem kerja perlu melibatkan karyawan agar terjalin koordinasi yang baik. Kepuasan kerja yakni derajat kepuasan yang dipunyai oleh setiap individu. Bagi individu yang berbeda tentunya mempunyai derajat kepuasan yang berbeda. Menurut Timoty dan Robbins (2016) menuturkan kecukupan kerja yakni sikap baik pada tanggung jawab kerja, yang diciptakan dari suatu evaluasi karakteristiknya. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja seseorang akan memunculkan sesuatu yang baik mengenai pekerjaan tersebut, sedang apabila perasaan negatif akan muncul ketika seseorang itu tidak merasa puas akan pekerjaannya.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Hamali (2016: 200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu: menurut Edison et. al., (2016: 213) menyebutkan bahwa “job satisfaction refens to a person general attitude toward his or job” kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Lain hal seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Dadang (2013: 15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik dalam variabel tunggal maupun korealsi atau perbandingan. Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti fakta tentang kepuasan kerja karyawan di PT Kita Maju Bersama Cabang Ciracas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kita Maju Bersama Cabang Ciracas yang berada di Jakarta Timur. Jumlah responden (subjek penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 14 orang yang merupakan jumlah seluruh karyawan PT Kita Maju Bersama Cabang Ciracas. Hasil penelitian diperoleh dari data primer yang berupa angket sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan.

Bagaimana SOP yang berlaku di PT. Kita Maju Bersama Terhadap Kinerja karyawan?

Saudari Rikha sebagai karyawan staff menjawab

Informan 1

“SOP yang berlaku di PT Kita Maju Bersama sudah sesuai dengan SOP yang telah ada di PT Kita Maju Bersama. SOP nya terdiri dari Survey, Verifikasi Pengesahan, Pencairan”.

Menurut anda apa kesulitan dalam proses kompensasi di PT. Kita Manju Bersama?

Saudari Anisa sebagai Kepala Cabang menjawab

Informan 2

“Menurut Saya terlalu tinggi target pencairan yang nasabah yang di tentukan oleh perusahaan sehingga sulit untuk memaksimalkan waktu sesuai dengan jam kantor yang menyebabkan pulang larut malam”.

Menurut anda apa kelebihan dalam proses kompensasi di PT. Kita Maju Bersama? Saudari Yuni sebagai staff menjawab

Informan 3

“Menurut saya kompensasi yang di berikan dengan bonus setiap 3 bulan seakli cukup lumayan walaupun dengan target yang besar dan tanpa upah lembur untuk penambahan jam kerja setiap harinya”.

Pembahasan

Sop yang berlaku dalam penilaian kinerja karyawan adalah karyawan mampu bekerja sama tim, mampu bekerja dengan tekanan dalam jam kerja yang kurang teratur akan tetapi mampu mengerjakan dengan baik. Kesulitan dalam proses kompensasi karyawan di PT Kita Maju Bersama. Dari total 3 responden, dapat diketahui jawaban dari kesulitan dalam proses kompensasi di PT Kita Maju Bersama yaitu dalam proses kompensasi di PT Kita Maju Bersama adalah target pencairan yang terlalu tinggi dengan sistem perhitungan target perhari, permingu, perbulan, dan pertahunnya. Kelebihan dalam proses kompensasi di PT Kita Maju Bersama. Dari total 3 responden, dapat diketahui jawaban dari kelebihan dalam Proses kompensasi karyawan dalam waktu 3 bulan sekali sehingga karyawan makin termotifasi untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang di tentukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Kita Maju Bersama (Persero) Cabang Ciracas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkatkan kesadaran karyawan untuk kehadiran agar tidak terus menurun, memberikan upah tambahan untuk jam kerja yang lebih atau dianggap lembur dan mengurangi pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan Job Desc masing-masing agar jam kerja tidak berlebih dari yang semestinya. Kesadaran karyawan lebih ditingkatkan untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja agar tercipta rasa nyaman saat bekerja. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan upah lembur untuk jam kerja tambahan agar karyawan dapat meningkatkan kehadirannya. Membuat rancangan untuk kesadaran karyawan terhadap kebersihan lingkungan agar tercipta rasa nyaman dilingkungan kerja.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Edison, dkk. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- 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
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Solihin, D., & Wardani, A.Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta