



Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ira Jaya Satria Job Satisfaction Of PT. Ira Jaya Satria Employees

Jihan Heriani Kamara¹⁾, Faadhil²⁾

1) Prodi atau Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan PT. Ira Jaya Satria. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment, teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumenstasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 11,8 % atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sebesar 75,0% atau sebanyak 51 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan sedang, sebesar 13,2% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja ditinjau dari gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan diri, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to find out Job Satisfaction Of PT. Ira Jaya Satria Employees. In this study, the sample used was 68 employees using the total sampling technique. Based on the analysis used in this study, Product Moment Correlation, data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique uses a descriptive analysis technique which is then percentaged and categorized. The results of the study showed that employee job satisfaction was in the high category with a percentage obtained of 11.8% or as many as 8 employees stated that employee job satisfaction was very high, as much as 75.0% or as many as 51 employees stated that employee job satisfaction was moderate, by 13.2% or as many as 9 employees stated that employee job satisfaction was low Job satisfaction is reviewed from salary, promotion, employer, benefits, awards, work procedures, colleagues, nature of work and communication.

Keywords: Job Satisfaction, Performance

*E-mail: jihan.kamara@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, Tidak mungkin suatu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia, bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan selaku sumber daya manusia yang dapat membantu menjalankan pekerjaan ataupun kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu perusahaan maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran apa yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaan yang telah dilakukannya. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa konsep daripada kepuasan kerja adalah mengacu pada hasil interaksi karyawan dengan lingkungannya bekerja. Perasaan dari individu yang berperan sebagai karyawan juga sebagai refleksi sikap individu terkait dengan pekerjaannya. (Hasibuan, 2017).

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan atau turnover, kemangkiran karyawan, dan tindakan-tindakan negatif vital personalia (Mangkunegara, 2010). Ketidakpuasan kerja terhadap kebijakan perusahaan yang tidak memperlihatkan aspek kesejahteraan dan kebutuhan-kebutuhan lain para karyawannya. Jika hal ini terus berlangsung dalam perusahaan, maka kemungkinan akan berdampak negatif pada produktivitas karyawan dan perusahaan itu sendiri karena tanpa adanya kepuasan kerja, seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. (Martoyo, 2007) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi harus tercipta kepuasan kerja bagi karyawan karena kepuasan kerja salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang karyawan hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi yang dikelola dengan baik sebaliknya kepuasan kerja rendah akan menimbulkan perilaku yang buruk seperti unjuk rasa liar, ketidakhadiran, penurunan kerja dan berbagai masalah organisasi yang lain (Lussier, 2002).

Mengingat kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan maka perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, besar kemungkinan karyawan akan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja akan sulit untuk mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi produktivitas yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Dari uraian tersebut peneliti ingin bermaksud melihat "Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ira Jaya Satria"

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Adapun teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pengumpulan data korelasi berganda product moment karena data penelitian yang ada menggunakan data interval yaitu Kepuasan kerja. Penelitian survey dilakukan dengan tujuan memberikan penjelasan (explanatory research) dimana penelitian yang ada menjelaskan hubungan kualitas melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan di PT. Ira Jaya Satria. penelitian ini menggunakan total sampling,

Sampel yang diambil dari penelitian ini semua karyawan PT. Ira Jaya Satria. Berdasarkan jumlah keseluruhan karyawan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS 22.0 for windows, data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk table atau gambar yang dimaksudkan untuk menampilkan data agar lebih komunikatif, dengan statistik yang disebut Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengenai hasil tanggapan responden mengenai yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Ira Jaya Satria maka dapat dilihat dari hasil penelitan berikut ini:

Tabel 1. Gambaran Umum Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ira Jaya Satria

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	9	13,2
Sedang	51	75,0
Tinggi	8	11,8
Total	68	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 11,8% atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sebesar 75,0% atau sebanyak 51 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan sedang, sebesar 13,2% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja karyawan dijelaskan dalam masing-masing aspek berikut:

(1) Gaji, Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap gaji ditetapkan dengan kriteria sedang, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 94,1% atau sebanyak 64 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji dalam kategori sedang, sebesar 5,9% atau 4 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji rendah. (2) promosi, Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap promosi ditetapkan dengan kriteria sedang diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 11,8% atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap promosi dalam kategori tinggi, sebesar 76,5% atau 52 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap promosi sedang. sebesar 11,8% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap promosi rendah. (3) atasan, Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap atasan ditetapkan dengan kriteria sedang diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 35,3% atau sebanyak 24 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap atasan dalam kategori tinggi, sebesar 42,6% atau 29 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap atasan sedang. sebesar 22,1% atau 15 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap atasan rendah. (4) tunjangan, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan ditetapkan dengan kriteria ideal, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 13,2% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan dalam kategori tinggi, sebesar 75,0% atau 51 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan sedang. sebesar 11,8% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan rendah, (5) penghargaan diri, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan diri ditetapkan dengan kriteria ideal. dapat diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 8,8% atau sebanyak 6 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Penghargaan diri dalam kategori tinggi, sebesar 83,8% atau 57 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan diri sedang. sebesar 7,4% atau 5 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan diri rendah. (6) prosedur kerja, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja ditetapkan dengan kriteria ideal, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 7,4% atau sebanyak 5 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja dalam kategori tinggi, sebesar 86,8% atau 59 karyawan menyatakan

bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja sedang. sebesar 5,9% atau 4 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja rendah. (7) rekan kerja, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja ditetapkan dengan kriteria sedang, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 26,5% atau sebanyak 18 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori tinggi, sebesar 61,8% atau 42 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja sedang. sebesar 11,8% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja rendah. (8) sifat pekerjaan, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap Sifat Pekerjaan ditetapkan dengan kriteria sedang. diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 27,9% atau sebanyak 19 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap sifat pekerjaan dalam kategori tinggi, sebesar 51,5% atau 35 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap sifat pekerjaan sedang. sebesar 20,6% atau 14 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap sifat pekerjaan rendah. (9) komunikasi, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap komunikasi ditetapkan dengan kriteria sangat rendah diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 100% atau sebanyak 68 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap komunikasi dalam kategori sedang.

Berdasarkan penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dengan jumlah responden 68 karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Ira Jaya Satria. Hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Ira Jaya Satria berada dalam kategori sedang. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang menambahkan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Dari tabel kepuasan kerja dilihat dari korelasi dibandingkan dengan r table product moment $dk=N-2 = 68 - 2 = 66$ untuk alpha 5% adalah 0,2352 dari 30 pertanyaan, maka pertanyaan 1 - 66 valid. Analisis statistik uji reliabel kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas paling tidak mencapai 0,7. Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Ira Jaya Satria tingkat kepuasan karyawan berada pada kategori sedang. Berarti karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, dan tanggung jawab atas tugas masing-masing. Diketahui juga pada penelitian ini kontribusi yang paling tinggi pada kepuasan kerja adalah promosi sebesar 17.87%, sedangkan kontribusi terendah pada kepuasan kerja adalah komunikasi sebesar 1.27%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini saya persembahkan untuk Ayahanda Johan Effendi dan Ibunda Alm. Tina Herwani. Serta Pimpinan PT. Ira Jaya Satria Bapak Rudi Cahyo Wibowo yang telah memberikan izin melakukan penelitian di perusahaan. Penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, membutuhkan berbagai bantuan baik material maupun moril dari berbagai pihak yang telah dengan ikhlas memberikan hal tersebut. Dengan segala keterbatasan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya sekaligus permohonan maaf jika dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, melalui tulisan ini saya mengucapkan terima kasih

kepada Ibu Dekan Universitas Medan Area Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi; Wakil Dekan Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog; Ketua Prodi Psikologi Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

REFERENSI

- A.S Munandar, B. S. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok: Bagian Psikologi Industri and Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Etikonomi*, 35-50.
- Agung, A. M. (2009). *Cara Cepat Menjadi Supervisor Unggul*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Anoraga, P., & Widiyanti, N. (2003). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi industri : Seri ilmu sumber daya manusia, cet. 4*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian (Research Methodology)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, H. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Devi, N. M., Noer, B. A., & Rahmawati, d. Y. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 277-281.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hom, P., & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 350-366.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior 5*. Irwin/McGraw-Hill.
- Laziefuna, M. H. (2009). Hubungan Antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Instansi Pemerintah Kota Kediri. *Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*.
- Loi, R. H.-Y. (2006). *Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 101-120.
- Lussier, R. N. (2002). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPPE UGM.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 75-98.
- Muslimin Nulipata, A. S. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Birokrasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 116-122.

- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organization Commitment, Job satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 825-836.
- Raffles, E. B., & Heriyanto, M. (2012). Watak, Kebebasan Berpolitik, Kesempatan Untuk Maju, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1-100.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial And Organizational Psychology Research And Practice 6th Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyawati, N., Setyad, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 83-197.
- Tanujaya. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 1-13.
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan Antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 39-46.
- Wexley, Gary, & Yukl (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta. (A.S Munandar dkk., 2004).

