

Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Digivla Indonesia

Grace Natali

Universitas Negeri Jakarta

Chirstian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: gracentalie@gmail.com

Abstract. *The psychological and emotional state that a person feels in relation to their job is called job satisfaction. It indicates how satisfied, happy, and content a person is with their work environment. Positive feelings about the job itself, the work environment, relationships with coworkers, pay, promotions, recognition, and other elements of the job can be part of job satisfaction.*

The method used in this research is descriptive qualitative research method which requires identifying and analyzing the problems found. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The purpose of this study was to analyze and determine employee job satisfaction that occurs at PT Digivla Indonesia.

The results of pre-research data on 20 employees show that 30% of employees are not satisfied with their jobs and 50% are satisfied with their jobs at PT.Digivla Indonesia. The results of the interview show that job satisfaction affects employee performance, this is supported by the Company's efforts to increase job satisfaction and a supportive environment is one of the factors in employee job satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee, Performance*

Abstrak. Kondisi psikologis dan emosional yang dirasakan seseorang terkait dengan pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja. Ini menunjukkan seberapa puas, bahagia, dan puas seseorang dengan lingkungan kerja mereka. Perasaan positif tentang pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, promosi, pengakuan, dan elemen lain dari pekerjaan dapat menjadi bagian dari kepuasan kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif yang memerlukan identifikasi dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Digivla Indonesia.

Hasil data pra riset terhadap 20 karyawan bahwa 30% karyawan belum merasa puas pada pekerjaannya dan 50% sudah merasa puas dengan pekerjaannya selama di Perusahaan PT.Digivla Indonesia. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini didukung dari Upaya Perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta keadaan lingkungan yang mendukung menjadi salah satu faktor terjadinya kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Karyawan, Kinerja

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan yang ada di dalam diri seorang karyawan atas peran pekerjaannya dalam suatu Perusahaan. Tingkat kepuasan biasanya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan umpan balik yang baik.

Jika pekerjaan memiliki tugas yang menarik untuk diselesaikan, karyawan cenderung bersemangat untuk bekerja, berperilaku positif, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Selain itu, kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja dan hubungan komunikasi yang lebih harmonis antara karyawan menjadi faktor utama dalam mencapai kepuasan kerja. Kondisi kerja, baik fisik maupun non-fisik, harus diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan dan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, yang akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja tidak hanya menyebabkan perilaku yang baik, tetapi juga mengontrol perilaku yang buruk dari sumber daya manusia di perusahaan, seperti korupsi, perusakan, pencurian, dan keluar kerja. Akibatnya, kepuasan kerja berdampak pada kesehatan psikologis dan kesejahteraan karyawan. Jika ada rasa puas terhadap hasil kerja dan proses kerja yang dilalui oleh karyawan, mereka akan lebih berkomitmen dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak adanya jenjang karir yang jelas, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak adanya perlakuan yang adil atau tidak adil, atau kompensasi yang tidak memenuhi kebutuhan karyawan dapat menyebabkan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah pekerjaan yang telah dijalankan dengan mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan mempunyai keinginan untuk berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2012, hlm 107) kepuasan kerja adalah perilaku organisasi yang merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu

2. Faktor – Faktor Penentu Kepuasan Kerja

1.) Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan menjadi sumber mayoritas dari kepuasan kerja itu sendiri. Dimana tingkat sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan

para karyawannya dan memberikan kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

- 2.) Gaji, Faktor lain terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima
- 3.) Kesempatan atau Promosi, Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan akan membuat karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja
- 4.) Supervisor, Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.
- 5.) Rekan kerja, menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja karena rekan kerja memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

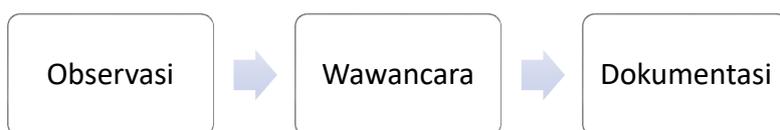
- a.) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *jobdescription*).
- b.) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan.
- c.) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut **Moloeng, (2007: 6)** menjelaskan penelitian

kualitatif adalah penelitian dengan tujuan untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami subyek penelitian secara menyeluruh dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata serta bahasa, pada konteks khusus yang dialami serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dalam uji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi dilakukan dengan cara menguji kebenaran data kepada sumber yang sama tetapi dengan teknik berbeda



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan data non-numerik untuk memahami, menjelaskan, dan menginterpretasikan fenomena sosial dan perilaku manusia. Metode kualitatif berfokus pada aspek kualitatif dan deskriptif penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk mendalam menjelaskan berbagai aspek suatu subjek tanpa terlalu membatasi diri mereka pada data numerik.

Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah wawancara langsung kepada beberapa karyawan pada Perusahaan tersebut terkait topik yang sedang diteliti dan juga peneliti melakukan pengamatan langsung atau observasi ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di PT. Digivla Indonesia, dalam peneliitian ini sebagai informan adalah Kepala & Staff *Human Resources*, Staff *Finance* dan Staff *Marketing*.

Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Digivla Indonesia sudah hampir maksimal secara keseluruhan. Dengan teknik wawancara, dalam pengambilan data penelitian menggunakan empat partisipan dengan kualifikasi yang ditentukan. Berikut tabel deskripsi partisipan penelitian :

No	Partisipan	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi
1.	Partisipan A	30	P	6 Tahun	HR
2.	Partisipan B	27	P	5 Tahun	HR
3.	Partisipan C	25	P	3 Tahun	Staff Finance
4.	Partisipan D	24	P	2 Tahun	Staff Marketing

B. Hasil data

1. Pembagian tugas ditempat kerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Digivla Indonesia

Pembagian kerja didasarkan pada kenyataan bahwa satu orang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan setiap jenis pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan harus ditentukan dan digabungkan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Zonakoe 2011; 11).

Berdasarkan hasil observasi pembagian tugas pada karyawan hampir cukup sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, cara pembagian tugas pekerjaan pada karyawan sudah diukur kemampuannya melalui *assignment test* yang diberikan oleh Kepala Human Resources bagian rekrutmen.

2. Upaya yang dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Setiap Perusahaan pasti mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya, seperti yang diketahui bahwa kepuasan dalam bekerja sangat berdampak pada kinerja karyawan, sehingga karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya kan lebih produktif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dan wawancara kepada beberapa staff PT Digivla Indonesia, Perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sudah sangat optimal sehingga terciptanya produktivitas dan peforma kinerja yang tinggi pada karyawan

3. Keadaan lingkungan yang mendukung dalam penyelesaian tugas

Lingkungan kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas kerja sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas kerja karyawan. Dari hasil observasi tersebut dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dan pembahasan yang sudah dipaparkan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada karyawan sangat berpengaruh dalam produktivitas dan performa kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terlebih dahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja kerja karyawan .

Implikasi

a.) Implikasi teoritis

Hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurnia et al., 2018),(Nurrohmat & Lestari, 2021), (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018), (Suardi, 2020),(Abdul Rahman et al., 2021),(Hisan et al., 2021),(Endra, 2022) dan (Alamsyah et al., 2022)

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan sangat penting bagi Perusahaan karena berdampak pada produktivitas dan performa kerja karyawan.

b.) Implikasi Praktis

Pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa di PT.Digivla Indonesia kepuasan kerja pada karyawan sangat berpengaruh dalam produktivitas dan performa kerja karyawan, dari Upaya yang dilakukan Perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung dari aspek kenyamanan, kebersihan,keamanan dan ketenangan, walaupun dalam pembagian tugas pada karyawan masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada karyawan tersebut

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa rekomendasi atau saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

- 1) Diharapkan peneliti selanjutnya meneliti tambahan variabel lain yang mungkin berkaitan dalam penelitian ini.
- 2) Melakukan penelitian secara terus menerus untuk perubahan atau perkembangan yang terjadi dari waktu ke waktu.
- 3) Mengambil lebih banyak sampel yang bertujuan untuk keakuratan data penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, & Khairul Azmi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2). <https://doi.org/10.57113/His.V2i2.58>
- Alamsyah, D., Indrawati, M., & Hartati, S. (2022). ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1). <https://doi.org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V15i1.571>
- Dahmiri, D., & Rohayati, W. (2019). ANALISIS KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR BUPATI SAROLANGUN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(2). <https://doi.org/10.22437/Jmk.V8i2.7778>
- Endra, T. S. S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Among Makarti*, 14(2). <https://doi.org/10.52353/Ama.V14i2.218>
- Harahap, A. S., Harmain, H., & Syafina, L. (2022). ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN KATAMSO. *Jurnal Ekonomi Rabbani*, 2(1). <https://doi.org/10.53566/Jer.V2i1.66>
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS LANGSA. *Niagawan*, 10(3). <https://doi.org/10.24114/Niaga.V10i3.25667>
- Intan Ayunabila Yazary, Henry Eryanto, & Suherdi. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 1(2). <https://doi.org/10.59024/Jise.V1i2.123>
- Kurnia, I., Program, W., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS* (Vol. 6, Issue 2).
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN GENERAL PRINTING COMPANY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA MANADO BRANCH. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/Jra.V1i2.419>