



Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ

Keyla Larasati

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
keylalarst@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
christianwiradendi@unj.ac.id

Marsofiyati

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
marsofiyati@unj.ac.id

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220;Telepon: (021) 4898486
Korespondensi penulis: keylalarst@gmail.com

Abstract. *This research uses a qualitative descriptive approach, namely by analyzing and describing the problems found. This research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained using data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. Secondary data was obtained from books, previous research, and articles related to research related to employee job satisfaction. Researchers also used a data collection method in the form of a survey sent to 20 employees. The purpose of this research is to determine employee job satisfaction at PT. XYZ from various departments and also knows the factors that trigger job satisfaction for employees at PT. XYZ. The results of this research show that the majority of employees express a fairly high level of job satisfaction with their work, but there are still some employees who do not feel job satisfaction with their work or work environment. This research provides insight for company management which can enable the company to identify ways that can be implemented in an effort to increase employee job satisfaction at PT. XYZ. Thus, there will be an increase in overall company performance.*

Keywords: *Employee Job Satisfaction, Performance, and Qualitative*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menganalisis dan menggambarkan permasalahan yang ditemukan. Penelitian ini didasarkan oleh data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari buku, penelitian terdahulu, serta artikel yang berkaitan dengan penelitian terkait kepuasan kerja karyawan. Peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data berupa survei yang dikirim kepada karyawan sebanyak 20 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ dari berbagai departemen dan juga mengetahui faktor-faktor yang menjadi pemicu terciptanya kepuasan kerja itu sendiri bagi karyawan di PT. XYZ. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengungkapkan tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi terhadap pekerjaan mereka, namun masih terdapat beberapa karyawan yang belum merasakan adanya kepuasan kerja pada pekerjaan maupun lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan yang dapat memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi cara-cara yang dapat diterapkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ. Dengan demikian, akan terjadi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Kualitatif

LATAR BELAKANG

Di dalam organisasi maupun perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia,

organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya (Pajak & Zirman, 2013). Sumber daya manusia seperti karyawan adalah aset utama bagi perusahaan. Karyawan sangat diperlukan untuk menjalankan operasional perusahaan dan mengembangkan produksi. Meskipun perusahaan telah merencanakan segalanya dengan baik, jika karyawan tidak bekerja dengan penuh semangat maka hasil yang optimal tidak akan tercapai.

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner terkait kepuasan kerja karyawan kepada 20 karyawan PT. XYZ yang terdiri dari 5 orang divisi *marketing*, 2 orang divisi *finance*, 1 orang *receptionist*, 2 orang divisi *business development*, 2 orang divisi *project officer*, 3 orang divisi *production*, 2 orang divisi *procurement*, dan 3 orang *manager*. Pra-riset ini digunakan sebagai media untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan terkait. Hasil dari pra-riset telah peneliti cantumkan dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja
Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 25% karyawan yang merasa sangat setuju, sebanyak 40% karyawan merasa setuju, sebanyak 20% karyawan menjawab netral, dan 15% karyawan tidak setuju saat menjawab pernyataan puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Dengan demikian, sebanyak 65% karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka, sebanyak 20% berpendapat netral terhadap kepuasan pekerjaan mereka, dan sebanyak 15% merasa belum puas dengan pekerjaan mereka saat ini dari jumlah responden sebanyak 20 karyawan.



Gambar 2 Hasil Pra Riset Kontribusi di Perusahaan
 Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berikutnya adalah diagram mengenai kontribusi karyawan pada perusahaan, gambar di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15% sangat setuju bahwa kontribusinya cukup dihargai dalam perusahaan, sebanyak 45% setuju bahwa kontribusinya cukup dihargai dalam perusahaan, sebanyak 40% berpendapat netral, dan sebanyak 5% merasa tidak setuju akan pernyataan tersebut. Dengan demikian, 60% karyawan sudah merasa cukup dihargai atas kontribusinya dalam perusahaan, 40% karyawan netral, dan 5% karyawan belum merasa cukup dihargai kontribusinya dalam perusahaan dari jumlah responden sebanyak 20 karyawan.



Gambar 3 Hasil Pra Riset Terhadap Perkembangan Diri
 Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Selanjutnya adalah diagram yang menyatakan perkembangan diri karyawan akan posisi dan pekerjaan mereka saat ini. Dapat dilihat bahwa sebanyak 25% karyawan sangat setuju, sebanyak 40% karyawan setuju, sebanyak 25% netral, sebanyak 5% tidak setuju, dan sebanyak 5% sangat tidak setuju. Dengan demikian, sebanyak 65% karyawan sudah merasa dirinya dapat berkembang atas posisi dan pekerjaan mereka saat ini, sebanyak 10% karyawan belum merasa bahwa dirinya dapat berkembang atas posisi dan pekerjaan mereka saat ini, dan sebanyak 25% netral dari jumlah responden sebanyak 20 karyawan.

Penelitian yang serupa yang membahas terkait kepuasan kerja karyawan sudah cukup banyak dibahas, namun setiap penelitian memiliki ciri yang membedakannya seperti tema, metode penelitian, fokus penelitian, responden, teknik pengumpulan data, dan aspek lain yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, 2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus pada Bengkel Yamaha Tangsel)” . Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jenis penelitian berupa survey untuk pembuktian hipotesis dan kepuasan kerja sebagai variabel (X), kinerja karyawan sebagai variabel (Y1), serta loyalitas pelanggan sebagai variabel (Y2).

Di samping itu, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh (Maulana, 2019) yaitu, penelitian ini membahas terkait kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, serta dokumentasi. Adapun penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dari penelitian yang ada sebelumnya. Berdasarkan penjelasan dan permasalahan yang ada, peneliti merasa tertarik dan ingin melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan terkait. Oleh karena itu, peneliti menentukan judul yaitu “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XYZ**”.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F. Stoner dalam (Yayat Rahmat Hidayat, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya. Menurut Kaehler & Grundei (2019) dalam (Tamsah & Nurung, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Yayat Rahmat Hidayat, 2019).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencakup sejauh mana seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang di dapat selama bekerja, dan juga faktor lainnya. Kepuasan kerja juga memiliki dampak pada motivasi, kinerja, dan retensi karyawan di suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Robbins dan Judge (2018) dalam (Aprilliani, 2023), kepuasan kerja didefinisikan sebagai “perasaan positif atau evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu”. Secara umum, kepuasan kerja karyawan adalah kondisi emosional dan psikologis karyawan yang merujuk pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Kepuasan merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Nasution E, Musnadi S, 2018). Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh As'ad dalam penelitian (Putriningtyas et al., 2023), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor Psikologis, berhubungan dengan kejiwaan seperti perasaan kerja.
2. Faktor Fisik, meliputi fisik, jenis pekerjaan, waktu kerja, perlengkapan kerja.
3. Faktor Finansial, berhubungan dengan kesejahteraan meliputi gaji, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas, promosi, dll.
4. Faktor Sosial, berkaitan dengan interaksi sesama karyawan maupun atasannya.

Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009) dalam (Triany et al., 2022), tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi karyawan adalah:

1. Mengidentifikasi kepuasan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritas (tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan).
2. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap perusahaan. Seberapa dekat persepsi itu sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.

3. Mengetahui atribut yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Atribut yang bersifat kritis itu merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan kerja karyawan.
4. Apabila memungkinkan, perusahaan dapat membandingkan dengan indeks milik perusahaan lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln (1994) dikutip dari (Fadli, 2021), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan tujuan untuk menginterpretasikan fenomena yang tengah berlangsung dengan melibatkan berbagai metode yang ada. penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan serta menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus adalah sebuah eksplorasi dari “suatu sistem yang terikat” atau “suatu kasus/beragam kasus” yang dari waktu ke waktu melalui pengumpulan data yang mendalam serta melibatkan berbagai sumber informasi yang “kaya” dalam suatu konteks. Creswell juga mengungkapkan bahwa apabila kita akan memilih studi untuk suatu kasus, dapat dipilih dari beberapa program studi atau sebuah program studi dengan menggunakan berbagai sumber informasi yang meliputi: observasi, wawancara, materi audio-visual, dokumentasi dan laporan.

Terkait teknik pengambilan sampling, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Lenaini, 2021) *Purposive sampling* merupakan metode guna memastikan ilustrasi riset dengan sebagian pertimbangan tertentu yang bertujuan supaya informasi yang diperoleh nantinya dapat lebih representatif. Terkadang sampel yang akan diambil ditentukan berdasarkan pengetahuan tentang suatu populasi, anggota-anggotanya dan tujuan dari penelitian (Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, 2015). Berdasarkan dari teori yang telah disebutkan, peneliti mengambil sebanyak 4 sampel dimana berhubungan secara langsung dengan topik yang peneliti ambil. Keempat sampel tersebut memungkinkan peneliti untuk mendapatkan berbagai informasi atau aspek penting yang akan meningkatkan pemahaman tentang perspektif yang sedang diteliti. Peneliti mengambil 4 (empat) sampel karena dalam desain penelitian studi kasus minimal harus terdapat satu sampel yang diambil, tetapi juga bisa lebih dari satu untuk mendalami berbagai aspek dari topik yang diteliti.

Table 1. Qualitative Sample Size

<i>Basic Study Type</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Ethnography</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Case Study</i>	<i>At least one, but can be more</i>
<i>Phenomenology</i>	<i>Six participants</i>
<i>Grounded Theory</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Focus Group</i>	<i>Seven to ten per group or more groups per each strata of interest</i>

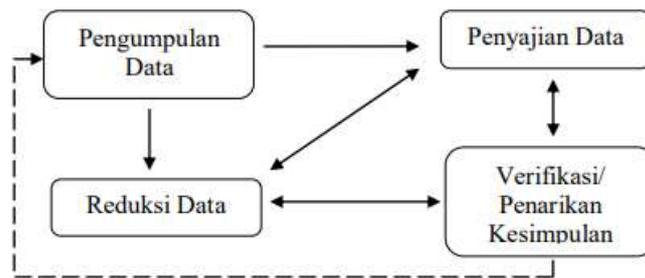
Sumber : (Njie & Asimiran, 2014)

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan triangulasi dengan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk memperoleh data dari sumber yang sama. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi seperti yang dapat dilihat pada sketsa berikut.



Gambar 4. Sketsa Triangulasi teknik pengumpulan data

Sumber: Data diolah oleh peneliti



Gambar 5 Teknik Analisis Data Interaktif

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Menurut Miles dan Huberman aktivitas dalam analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan sesuai dengan proses pengumpulan data dan tahapan penelitian oleh peneliti agar penelitian terlaksana dengan baik. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggambarkan data yang telah diperoleh agar lebih mudah dipahami. Teknik pengumpulan data melalui wawancara telah dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan terkait kepuasan kerja karyawan kepada beberapa partisipan yang merupakan karyawan dari PT. XYZ dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam. Adapun informan pada tahap wawancara pada penelitian ini yang berasal dari beberapa divisi yaitu *Supply Chain*, HRD, *Sales Marketing*, dan *Manager* pada perusahaan terkait.

Table 2. Data Partisipan

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi
1.	Partisipan A	L	16 Tahun	Supply Chain
2.	Partisipan B	P	19 Tahun	HRD
3.	Partisipan C	P	8 Tahun	Sales Marketing
4.	Partisipan D	L	4 Tahun	Manager

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Nasution E, Musnadi S, 2018).

Untuk memahami lebih mendalam mengenai faktor kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada 4 partisipan terkait faktor kepuasan kerja. Berikut adalah jawaban yang diberikan:

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ

Lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi suasana nyaman atau tidaknya seorang karyawan bekerja. Lingkungan kerja tentunya memiliki

dampak positif pada produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa perbedaan pendapat mengenai lingkungan kerja pada perusahaan terkait, dimana hal itu menjadi salah satu penentu terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memiliki dampak cukup signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut (Sutrisno, 2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Aruan & Fakhri, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, lingkungan kerja pada PT. XYZ sudah cukup bagus, namun terdapat divisi yang merasa bahwa lingkungan kerja pada perusahaan tersebut masih kurang dan harus ditingkatkan lagi terutama antar divisi yang berbeda. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik perlu lebih diperhatikan agar hubungan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan baik. Hadiana dan Molan menyatakan bahwa "Bagi kebanyakan pegawai, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik" (Gunawan & Kusniawati, 2019).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Rahman et al., 2019) tentang peranan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang pegawai (Gunawan & Kusniawati, 2019). Berdasarkan hasil wawancara, hubungan antar rekan kerja pada divisi yang berbeda belum maksimal karena terdapat beberapa karyawan yang sulit untuk menjalin hubungan secara personal diluar

pekerjaannya, dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja yang kemudian timbul rasa ketidakpuasan.

Faktor Gaji atau Kompensasi Dalam Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ

Gaji atau kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Perusahaan biasanya akan memberikan gaji kepada karyawannya sesuai dengan karakteristik pekerjaan maupun besarnya tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa perbedaan pendapat terkait gaji dalam menentukan kepuasan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebijakan gaji bagi karyawan.

Dalam kepuasan bekerja, gaji menjadi faktor yang paling sering menjadi pertimbangan ketika seseorang akan memilih pekerjaan. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, kebutuhan setiap orang akan terus bertambah dan berpengaruh pada besaran gaji yang diperoleh. Dalam lingkungan pekerjaan gaji sendiri merupakan bentuk upah yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Tujuan kompensasi adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan keberadaan karyawan, menjamin keadilan, menghargai keinginan kesediaan, mengendalikan biaya, mematuhi peraturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi dan mudah dipahami (Darma et al., 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa pendapat menyatakan bahwa gaji maupun kompensasi yang diberikan sudah disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Peran gaji juga dianggap berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ. Pada pernyataan tersebut juga dikatakan bahwa terdapat departemen yang belum memiliki keseimbangan gaji karena beban yang diberikan jumlahnya banyak sementara karyawan yang ada pada departemen tersebut jumlahnya sedikit.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gunawan & Kusniawati, 2019) tentang analisis faktor yang menentukan kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor gaji. Gaji merupakan hak setiap karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Gaji juga merupakan kebutuhan pokok setiap karyawan. Apabila gaji atau kompensasi dipenuhi maka karyawan tersebut juga akan merasakan adanya kepuasan. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan dapat menurunkan semangat dalam bekerja. Hasil wawancara juga menyatakan bahwa karyawan juga menerima

bonus di luar gaji yang biasanya diberikan dalam periode tertentu dan berbentuk uang maupun barang atau voucher belanja. Bonus biasanya diberikan jika perusahaan tersebut memperoleh keuntungan yang sama atau lebih dari yang telah ditargetkan. Semakin tinggi bonus yang diterima, semakin puas pula karyawan tersebut dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat membuat karyawan bangga atas prestasi yang telah dicapainya. Bonus yang besar dan sering diberikan juga dapat membuat membuat karyawan tersebut semakin loyal (Syah, 2013). Dengan adanya bonus di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan, tentu akan membuat karyawan merasa di apresiasi dan semakin merasa puas dengan pekerjaannya. Bonus yang diberikan juga memiliki dampak positif bagi bagi perusahaan yaitu dapat memotivasi karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja dan produktivitas.

Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. XYZ

Kepuasan kerja karyawan memiliki banyak manfaat baik manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja tidak hanya perlu diperhatikan bagi individu saja, tetapi juga berdampak bagi kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, terdapat kesamaan dari beberapa pendapat yang diberikan mengenai manfaat dari kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk berupaya semaksimal mungkin dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawannya. PT XYZ juga membuat program yang diberikan kepada seluruh karyawan dalam periode tertentu untuk menampung pendapat dari seluruh karyawan tanpa terkecuali melalui survey. Hal ini bertujuan untuk mendengarkan suara-suara dari karyawan untuk kemudian dilakukan evaluasi. Pertanyaan yang ada dalam survey tersebut berisikan tentang kepuasan maupun keresahan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja.

Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Tingkat kepuasan kerja juga tidak hanya dilihat dari satu aspek saja, melainkan dilihat dari kebutuhan yang paling diprioritaskan oleh karyawan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat kesamaan pendapat bahwa kepuasan kerja begitu penting bagi kinerja, motivasi, produktivitas, hingga kesehatan mental pada karyawan di PT. XYZ. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhari & Supriyatin, 2020) tentang pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki seorang karyawan agar dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dampak signifikan lain yang juga ditimbulkan dari kepuasan kerja yaitu dapat membentuk hubungan kerja yang baik, pengembangan karir, dan produktivitas yang tinggi. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang saat bekerja merupakan perasaan atas apa yang menjadi tanggungjawabnya dan telah dilakukan dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila seseorang tidak didukung baik oleh peralatan yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta minimnya perhatian dari pimpinan saat bekerja, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dari data yang ada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. XYZ belum sepenuhnya kondusif, karena masih terdapat departemen yang merasa bahwa lingkungan kerja selama bekerja masih kurang mendukung terutama dalam menjalin hubungan antar personal sesama karyawan yang berbeda departemen.
2. Gaji maupun kompensasi yang diberikan sudah disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Terdapat juga perbedaan keseimbangan gaji pada salah satu departemen karena beban yang diberikan jumlahnya banyak sementara karyawan yang ada pada departemen tersebut jumlahnya sedikit.
3. Manfaat kepuasan kerja pada karyawan begitu penting bagi kinerja, motivasi, produktivitas, hingga kesehatan mental pada karyawan di PT. XYZ. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel, di harapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan beberapa variabel agar dapat mendapatkan hasil yang lebih beragam dan komprehensif.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencantumkan dokumentasi lebih banyak untuk mendukung hasil penelitian agar lebih akurat.

DAFTAR REFERENSI

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V6i3.27105>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/Hum.V21i1.38075>
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal Of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. P-Issn 2549-7332 %7c E-Issn 2614-1167%0d
- Maulana, R. I. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Bengkel Yamaha Tangsel). *Media Ekonomi*, 17(2), 59. <https://doi.org/10.30595/Medek.V17i2.2137>
- Nasution E, Musnadi S, F. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. 2(1), 123–134.
- Njie, B., & Asimiran, S. (2014). Case Study As A Choice In Qualitative Methodology. *Iosr Journal Of Research & Method In Education (Iosrjrme)*, 4(3), 35–40. <https://doi.org/10.9790/7388-04313540>
- Pajak, M., & Zirman, P. (2013). *Faculty Of Economic, Riau University*,. 4(1), 294–308.
- Putriningtyas, O., Iftitah, V. K., Saputri, F. D., & Hayati, N. (2023). *Universitas Islam Negeri Salatiga*. 1–17.
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2019). Kerja, Peranan Hubungan Karir,

Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.

- Ramadhani Khija, Ludovick Uttoh, M. K. T. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori & Landasan (2019,P.74)*. 11–30.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Graha Raja Empat Harits Syah Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462–471.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*.
- Triany, V. M., Soherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.