

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. ARIVIA JAMBI

M. KASHOGGIE YANSEN

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

This study discusses how the Employee Satisfaction CV Arivia In Jambi. The purpose of this study is to determine the Employee Satisfaction CV Arivia In Jambi by analyzing aspects of satisfaction according to EA Locke in Stephen P. Robbins (2003:108) work that is mentally challenged, just compensation, working conditions that support, coworker support. Research methodology used in this research is descriptive analysis using the method of data collection through literature, interviews and questionnaires distribution. Respondents in this study were employees CV Arivia Jambi. The results of this study indicate that overall employees in Edinburgh CV Arivia feel satisfied. The situation is shown by the average percentage of the four aspects, among others, work that is mentally challenged, just compensation, working conditions that support and co-worker support, which get a positive response from employees. From this research, it can be concluded that the employees CV Arivia Edinburgh satisfied in his job, it is seen from the responses of respondents on average were satisfied in the work. Based on this study it can be put forward several suggestions to the management of CV Arivia Jambi, Jambi Arivia CV management should have to pay attention to the factors of satisfaction in working to increase productivity, so it can issue appropriate policies. CV should Arivia Edinburgh in its implementation should always foster employees to work effectively and efficiently to reduce unexpected expenses.

Keywords: *analysis, job satisfaction, employees*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Arivia Jambi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Arivia Jambi dengan menganalisis aspek-aspek kepuasan menurut E.A. Locke dalam Stephen P. Robbins (2003:108) pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui literature, wawancara serta pembagian kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan CV Arivia Jambi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan pada CV Arivia Jambi merasakan puas. Keadaan tersebut ditunjukkan oleh rata-rata persentase dari empat aspek antara lain pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja mendukung, yang mana mendapatkan respon yang positif dari para karyawan. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan CV Arivia Jambi merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dilihat dari tanggapan responden yang rata-rata merasa puas dalam bekerja. Berdasarkan penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak manajemen CV Arivia Jambi yaitu, sebaiknya manajemen CV Arivia Jambi harus memperhatikan faktor-faktor kepuasan dalam bekerja untuk peningkatan produktivitas, sehingga dapat mengeluarkan kebijakankebijakan yang tepat. Sebaiknya CV Arivia Jambi dalam

pelaksanaannya harus selalu membina karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mengurangi pengeluaran yang tak terduga.

Kata Kunci : analisis, kepuasan kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap- negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2010:202).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mau berusaha keras. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya (Faustino Cardoso Gomes, 2003:178).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2003:475).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja serta dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2010:202).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbin, 2003:30).

CV.Arivia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yaitu mengolah bahan kain setengah jadi menjadi bahan jadi yaitu pakaian. CV.Arivia Jambi setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja yang ada pada perusahaan ini selalu berfluktuatif. Hal ini menunjukkan ketidakstabilan jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan. Apabila keadaan ini dibiarkan terus menerus, maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan.

Menurut Susilo Martoyo (2007:156) dengan kepuasan kerja (jobsatisfaction) maksudnya keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa "finansial" maupun "nonfinansial". Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap

pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Jumlah karyawan pada CV.Arivia Jambi sebanyak 29 karyawan, tingkat absensi karyawan yang tinggi salah satu bentuk ketidakpuasan kerja pada CV.Arivia Jambi.

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2010:202) tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turn over kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan kurang.

Kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (turnover) karyawan, tetapi korelasi itu lebih kuat dari pada yang ditemukan pada ketidakhadiran. Bukti menyatakan bahwa suatu pelunak (moderator) yang penting dari hubungan antara kepuasan dan keluar masuknya karyawan adalah tingkat kinerja karyawan itu. Secara khusus tingkat kepuasan kurang penting dalam meramalkan keluarnya karyawan untuk mereka yang berkinerja tinggi. Lazimnya organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini. Mereka mendapatkan kenaikan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru hal sebaliknya berlaku untuk mereka yang kinerjanya buruk. Sedikit upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka keluar. Oleh karena itu, kita mengharapkan bahwa kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi mereka yang kinerjanya buruk untuk tinggal dari pada mereka yang kinerjanya unggul. Tidak peduli tingkat kepuasan, yang terakhir lebih besar kemungkinannya untuk tetap dalam organisasi karena penerimaan pengakuan, pujian, dan ganjaran-ganjaran lain memberimereka alasan untuk tinggal. (Stephen P. Robbins, 2003: 104) (Stephen P. Robbins, 2003:105) Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara yaitu berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggungjawab kerja mereka.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi berarti naiknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Tingginya tingkat keluar masuknya karyawan juga menghambat suatu organisasi secara efisien bila personel yang berpengalaman dan berpengetahuan keluar dan penggantian harus ditemukan dan disiapkan untuk mengambil posisi yang bertanggung jawab. (Stephen P. Robbins, 2003:29)

Bentuk ketidakpuasan karyawan lainnya adalah perputaran (turnover) tenaga kerja. LTO karyawan yang tinggi merupakan salah satu tanda-tanda adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Keluar masuknya karyawan adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya (Maltish, 102). Dengan menggunakan rumus Malayu Hasibuan (2010:52) maka turnover dapat dinyatakan sebagai berikut.

Terjadinya keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2008 CV. Arivia Jambi memiliki karyawan sebanyak 9 orang, terjadi penambahan karyawan 4 orang dan karyawan keluar 2 orang dengan persentase LTO sebesar 20%. Pada tahun 2009 CV. Arivia Jambi menambah karyawan sebanyak 13 orang dan karyawan keluar sebanyak 3 orang dengan persentase LTO sebesar 62,5% dan pada tahun 2010 karyawan masuk sebanyak 11 orang dan karyawan keluar sebanyak 3 orang dengan persentasenya sebesar 32% serta memiliki rata-rata LTO 38,17% dan pada akhir tahun 2010 CV. Arivia Jambi memiliki jumlah karyawan sebanyak 29 orang. Selain itu bentuk ketidakpuasan lainnya pada karyawan yaitu semangat kerja karyawan yang menurun. Semangat kerja pada karyawan muncul karena adanya faktor-faktor kepuasan yang terpenuhi. Semangat kerja pada karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja dan tujuan perusahaan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Adanya korelasi antara kepuasan kerja dengan perputaran (turnover) karyawan serta absensinya. Semakin tinggi tingkat absensinya maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat absensinya semakin tinggi pula tingkat

kepuasannya, atau karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya (Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, 2009:297).

Keluhan–keluhan juga merupakan ungkapan ketidakpuasan dari kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti selama 15 hari, keluhan-keluhan yang muncul pada karyawan CV.Arivia Jambi yaitu keluhan akan kenyamanan dalam bekerja karena tidak adanya pendingin ruangan, karyawan terlalu dituntut untuk penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu apabila terlambat karyawan akan dimarahi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurang terpenuhi faktor-faktor kepuasan pada karyawan yang akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Kurangnya integrasi yang baik sesama karyawan akan menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan yang berdampak pada ketidaknyamanan dalam bekerja dan selanjutnya mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Indikasi penurunan kepuasan kerja dapat dilihat atau ditunjukkan dengan perilaku-perilaku karyawan seperti mengobrol saat jam kerja, kecenderungan untuk mencoba melamar pekerjaan ke tempat lain. Berdasarkan keadaan seperti yang diuraikan diatas merupakan hal yang menarik untuk diteliti.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2004:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Yang menjadi objek penelitian ini adalah CV.Arivia Jambi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2004:72). Penelitian dilakukan di CV.Arivia Jambi sebagai populasi dengan jumlah 29 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006:134), yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan sampel, apabila lebih dari 100 maka penulis bisa mengambil sampel mulai dari 10%, 15% atau 20% dan seterusnya dari jumlah populasi. Hal ini mengingat karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, dikarenakan populasinya kecil atau kurang dari 100 maka penulis mengambil sampel yaitu 29 orang. Maka semua populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara :

Studi kepustakaan (Library Research)

Suatu metode pengumpulan data yang bersifat teoritis dan dilakukan dengan cara mempelajari literatur–literatur yang berkaitan dengan dengan masalah yang akan diteliti termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, dan lain sebagainya yang bertujuan untuk mendapatkan landasan teori dan pengertian mengenai masalah yang diteliti.

Studi Lapangan (Field research)

Metode yang dilakukan dengan cara mendatangi lokasi objek penelitian guna mendapatkan data dan informasi secara langsung yang lebih terperinci dengan menggunakan teknik :

1. Observasi, yaitu pengamatan langsung dengan melakukan peninjauan dan mengamati hal–hal yang ada relevansinya dengan objek yang diteliti dan mengamati langsung aktivitas sehari-hari yang berlangsung dilingkungan CV.Arivia Jambi.

2. Interview, yaitu cara untuk memperoleh data dan informasi perusahaan dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan terutama pimpinan dan karyawan CV. Arivia Jambi.
3. Kuisisioner, yaitu dengan menggunakan sejumlah daftar pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis yang diisi oleh responden yaitu karyawan CV. Arivia Jambi

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang meliputi kepuasan kerja karyawan CV. Arivia Jambi yang bersumber dari angket yang diedarkan kepada karyawan CV. Arivia Jambi.
- b. Sekunder, yaitu data yang meliputi data kondisi karyawan, struktur organisasi perusahaan, tugas pokok dan fungsi karyawan CV. Arivia Jambi.

Metode Analisis

Dalam menganalisa data digunakan metode deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang nyata dengan berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan sesuai materi yang dibahas atau Membandingkan konsep-konsep yang relevan dengan kajian yang akan dibahas

Teknik analisis yang digunakan adalah metode perhitungan kuisisioner teknik analisis dengan menggunakan kuisisioner atau daftar pertanyaan dengan menetapkan skor dari jawaban yang dipilih. Untuk jawaban a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, e = 1. Dan instrumen penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang pelaksanaan pelatihan. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiono, 2006:86). Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tidak berimbang, dimana jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau sebesar 10.3% dan jumlah yang responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau sebesar 89.7% dari seluruh responden yang berjumlah 29 orang.

Proporsi responden yang berumur antara 18-22 tahun sebanyak 3 responden, responden yang berumur 23-27 tahun sebanyak 5 responden. Responden yang berumur antara 28-32 tahun sebanyak 4 responden, Responden yang berumur antara 33-37 tahun sebanyak 3 responden, Responden yang berumur antara 38-42 tahun sebanyak 5 responden sementara responden yang berumur lebih dari 43+ tahun ada 9 responden total keseluruhan 29 responden.

Responden menamatkan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 3 responden atau 10.3%, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 7 responde atau 24.2%, Sekolah Menengah umum (SMU) sederajat sebanyak 17 responden atau 58.6% dan responden yang berpendidikan D3 2 responden atau 6.9% dari jumlah responden yang ada keseluruhan 29 responden

Responden yang masa kerjanya <1 tahun sebanyak 3 responde, sedangkan responden yang masa kerjanya 1-<2 tahun sebanyak 12 responden, responden yang masakerjanya 2-3 tahun sebanyak 14 responden.

Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Arivia Jambi

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, tanpa kepuasan kerja maka setiap karyawan akan sangat sulit berkembang yang menyebabkan mereka tidak betah dan akhirnya akan meninggalkan perusahaan tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus pula memiliki anggota yang mampu bekerja, akan tetapi hal tersebut akan menjadi tidak bearti apabila perusahaan tidak mampu membuat anggotanyabekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, disinilah peran kepuasan kerja karyawan diperlukan.

Masalah kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian utama dari setiap pimpinan.

Setiap pimpinan berupaya mencapai hasil melalui orang lain (karyawan CV.Arivia Jambi), sehingga apabila karyawan bekerja tanpa kepuasan kerja, maka mereka sulit untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik, ini bearti seorang pimpinan telah gagal menjalankan tugasnya (siagian, 2001:24). Yang menjadi persoalan adalah bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja bawahan merupakan hal yang tidak mudah dilakukan karena setiap individu memiliki kompleksitas pribadi dengan perilaku yang tidak sama karena adanya perbedaan kepribadian, kebutuhan, sasaran dan lain sebagainya. Untuk mewujudkan keadaan tersebut, salah satu cara yang umumnya ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu alat untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu perusahaan terutama manajemen personalia harus berusaha sebaik mungkin membina, memimpin, mengembangkan serta mendorong kepuasan karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pengelolaan dan pemanfaatan karyawan harus pula diikuti dengan usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut merupakan kepuasan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Dengan diberikannya kepuasan diharapkan agar mereka akan tergerak hatinya untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas tanpa adanyatekanan perasaan dan berupaya mengeluarkan segala kemampuan terbaik yang dimilikinya., dan diharapkan hasil kerja mereka akan membawa hasil yang memuaskan, baik daqri segi mutu maupun jumlah yang dihasilkan.

CV.Arivia Jambi berdasarkan data terakhir yang diperoleh pada akhir tahun 2010 memiliki karyawan sebanyak 29 orang. Karyawan CV.Arivia Jambi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.Sesuai dengan penerapan fungsi-fungsi kepuasan yang berbeda- beda pada tiap perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya, di CV.Arivia Jambi ini para karyawan memainkan peranan penting dalam mendukung aktivitas perusahaan. Hanya dengan adanya tuntutan dari penyelesaian pekerjaan yang harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Arivia Jambi

Seperti telah diuraikan pada Metode analisis, bahwa ada empat indikator yang diukur dari kepuasan kerja Karyawan CV.Arivia Jambi yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang layak, kondisi kerjayang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Untuk lebih jelasnya perhitungan lengkap terlampir.

Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerja menjadi menantang secara mental.

Untuk lebih jelasnya pekerjaan yang secara mental menantang lihat tabel berikut ini:

Tabel 5.5. Pengukuran nilai rata-rata terhadap variabel pekerjaanyang secara mental menantang

No Atribut	X	SP	P	C	TP	STP	Total(0)	X
		5	4	3	2	1		
1.	f	7	11	7	1	3	29	3,62
	f.x	35	44	21	2	3	105	
	%	24,1	37,9	24,1	3,4	10,3	100%	
2.	f	4	9	12	3	1	29	3,41
	f.x	20	36	36	6	1	99	
	%	13,8	31	41,4	10,3	3,4	100%	
3.	f	7	10	9	1	2	29	3,66

	f.x	35	40	27	2	2	106	
	%	24,1	34,5	31	3,4	6,9	100%	
4.	f	14	6	4	3	2	29	3,93
	f.x	70	24	12	6	2	114	
	%	48,3	20,7	13,8	10,3	6,9	100%	
Akumulasi Indikator	f	32	36	32	8	8	116	14,62 $\bar{X} =$ 3,66
	f.x	160	144	96	16	8	424	
	%	27,6	31	27,6	6,9	6,9	100%	

Sumber: Diolah dari data primer

Hasil Perhitungan nilai rata-rata responden dari Pekerjaan yang secara mental menantang adalah sebesar 3,66 yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat puas atau puas terhadap pekerjaan yang secara mental menantang di CV.Arivia Jambi.

Imbalan yang Layak

Para karyawan menginginkan sistem imbalan 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. Untuk lebih jelasnya imbalan yang layak lihat tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Pengukuran nilai rata-rata terhadap Imbalan yang Layak

No Atribut	X	SP	P	C	TP	STP	Total(0)	X
		5	4	3	2	1		
1.	f	7	9	10	3	0	29	3,69
	f.x	35	36	30	6	0	107	
	%	24,1	31	34,5	10,3	0	100%	
2.	f	6	10	9	1	3	29	3,52
	f.x	30	40	27	2	3	102	
	%	20,7	34,5	31	3,4	10,3	100%	
3.	f	5	7	8	4	5	29	3,10
	f.x	25	28	24	8	5	90	
	%	17,2	24,1	6,9	13,8	17,2	100%	
Akumulasi Indikator	f	18	26	27	8	8	87	10,31 $\bar{X} =$ 3,44
	f.x	90	104	81	24	8	307	
	%	20,7	29,9	31	9,2	9,2	100%	

Sumber: Diolah dari data primer

Hasil Perhitungan nilai rata-rata responden dari imbalan yang layak adalah sebesar 3,44, yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban puas terhadap imbalan di CV.Arivia Jambi yang mana imbalan yang diberikan dapat diterima karyawan.

Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Tabel 5.7. Pengukuran nilai rata-rata terhadap variabel Kondisi Kerja yang Mendukung

No Atribut	X	SP	P	C	TP	STP	Total(0)	X
		5	4	3	2	1		
1.	f	9	5	7	5	3	29	3,41
	f.x	45	20	21	10	3	99	
	%	31	17,2	24,1	17,2	10,3	100%	
2.	f	12	8	5	3	1	29	3,93
	f.x	60	32	15	6	1	114	
	%	41,4	6,9	17,2	10,3	3,4	100%	
3.	f	7	15	5	1	1	29	3,90
	f.x	35	60	15	2	1	113	
	%	24,1	51,7	17,2	3,4	3,4	100%	
4.	f	15	6	5	1	2	29	4,10
	f.x	75	24	15	2	2	118	
	%	51,7	20,7	17,2	3,4	6,9	100%	
Akumulasi Indikator	f	43	34	22	10	7	116	15,34 X= 3,84
	f.x	215	136	66	20	7	444	
	%	37,1	29,3	18,9	8,6	6	100%	

Hasil Perhitungan nilai rata-rata responden dari kondisi kmerja yang mendukung adalah sebesar 3,84, yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat memuaskan dan puas terhadap kondisi kerja di CV.Arivia Jambi.

Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utamadari kepuasan.

Tabel 5.8. Pengukuran nilai rata-rata terhadap Rekan kerja yangmendukung

No Atribut	X	SP	P	C	TP	STP	total(0)	X
		5	4	3	2	1		
1.	f	10	12	5	1	1	29	4
	f.x	50	48	15	2	1	116	
	%	34,5	41,4	17,2	3,4	3,4	100%	
2.	f	21	5	2	1	0	29	4,59
	f.x	105	20	6	2	0	133	
	%	72,4	17,2	6,9	3,4	0	100%	
3.	f	19	7	3	0	0	29	4,55
	f.x	95	28	9	0	0	132	
	%	65,5	24,1	10,3	0	0	100%	
4.	f	23	5	0	1	0	29	4,72
	f.x	115	20	0	2	0	137	
	%	79,3	17,2	0	3,4	0	100%	
Akumulasi Indikator	f	73	29	10	3	1	116	17,86 X = 4,47
	f.x	365	145	30	6	1	547	
	%	62,9	25	8,6	2,6	0,9	100%	

Sumber: Diolah dari data primer

Hasil Perhitungan nilai rata-rata responden dari rekan kerja yang mendukung adalah sebesar 4,47, yang berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat puas terhadap rekan kerja di CV.Arivia Jambi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan Hasil tanggapan Responden terhadap pekerjaan yang secara mental menantang bahwa karyawan merasakan puas dengan pekerjaan yang diberikan karena memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, hal ini terlihat dari rata-rata berbobot 3,66 yang termasuk kategori puas.
2. Analisis kepuasan kerja berdasarkan imbalan yang layak menyatakan bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan adalah layak, yang mana karyawan menpersepsikan standar upah yang adil dan promosi yang segaris dengan pengharapan mereka hal ini berdasarkan tanggapan responden yang merasa cukup puas dengan imbalan yang diberikan hal ini dilihat dari rata-rata berbobot 3,44 yang termasuk kategori puas.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kondisi kerja yang mendukung bahwa kondisi kerja yang diberikan dapat memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang jauh dari keadaan sekitar fisik yang membahayakan dan merepotkan, hal ini berdasarkan tanggapan responden dari rata-rata berbobot 3,84 yang termasuk kategori sangat puas.
4. Analisis kepuasan kerja berdasarkan rekan kerja yang mendukung menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan dalam bekerja hal ini dilihat dari tanggapan responden terhadap rekan kerja yang mendukung dengan rata-rata berbobotnya 4,47 yang termasuk kategori sangat puas.

Saran

Bagi pihak manajemen CV. Arivia Jambi harus lebih memperhatikan faktor ketidakhadiran dalam bekerja untuk peningkatan produktivitas sehingga dapat mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang tepat.

CV. Arivia Jambi harus lebih memperhatikan kesesuaian imbalan bagi karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan lebih berhak mendapat imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya.

CV. Arivia Jambi dalam pelaksanaannya harus selalu membina karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mengurangi pengeluaran yang tak terduga dari perusahaan.

CV. Arivia Jambi harus memperhatikan kesesuaian kemampuan dan keterampilan kerja karyawan untuk kemudahan dan kelancaran dalam berproduksi serta karyawan mendapat kesempatan untuk berprestasi.

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti penelitian kepuasan kerja karyawan lebih luas lagi atau periodenya lebih lama lagi.

Bagi pembaca agar dapat mengetahui kepuasan kerja melalui faktor- faktor kepuasan menurut A.E. Locke dalam Stephen P. Robbins (2003:189).

Bagi peneliti, bahwa peneliti dapat mengetahui tingkat kepuasan CV. Arivia Jambi yang ditentukan melalui pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: AGF Books.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.

- Hasibuan, Sayuti. 1996. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Istijanto, M.M., M. Com. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Manullang, M. Dan Manullang, Marihot AMH. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE Panitia Istilah Manajemen. 1987. *Kamus Istilah Manajemen*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2004. *The Truth About Managinf People*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Setyaningsih. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi* (Tesis)
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Situngkir, sihol dan Amin Sofia. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
- Sumarni. 2006. *Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu TerhadapKepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Muaro Jambi* (Tesis)
- Umar Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.