

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA KARYA INTI SENTOSA I JAMBI

MISNA

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

This study aims to get an overview of employee job satisfaction at PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi and to analyze the factors of job satisfaction at PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi. This study took a sample of 23 employees of PT Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi using the survey method. The method used to analyze the data generated from this research is descriptive qualitative analysis. The results of this study show an overview of employee job satisfaction at PT. Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi, based on the results of the survey and analysis carried out it can be concluded that the average proportion of the factors that influence job satisfaction at PT. Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi is based on calculations Data processing starts from the work factor itself which has an unsatisfied rating scale, and on the personality suitability factor which has a dissatisfied rating scale. Overall, employee job satisfaction is not good. It can be seen that job satisfaction factors such as the work itself, salary, working conditions, co-workers, and personality satisfaction have not been met properly. For the progress and sustainability of PT. Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi, the author will later suggest that the factors of job satisfaction can be cultivated even better.

Keywords: analysis, job satisfaction, employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kepuasan kerja karyawan PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi dan untuk menganalisis faktor-faktor Kepuasan kerja pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi. Penelitian ini mengambil sampel 23 orang karyawan PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi dengan metode survey. Metode yang digunakan untuk mengadalisis data yang dihasilkan dari penelitian adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 jambi,berdsarkan hasil survey dan analisis yang dilakukan dapat diambil kesimpulan rata-rata persentase factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi berdsarkan perhitungan pengolahan data dimulai dari, factor pekerjaan itu sendiri memiliki skala penilaian kurang puas, dan pada factor kesesuaian kepribadian memiliki skala penilaian tidak puas. Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan kurang baik.dapat dilihat bahwa factor-faktor kepuasan kerja seperti factor pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja,rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian belum terpenuhi dengan baik. Untuk kemajuan dan keberlangsungan PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi nantinya penulis menyarankan agar factor-faktor kepuasan kerja dapat diusahakan lebih baik lagi.

Kata kunci : analisis, kepuasan kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting dan sangat mempengaruhi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang melakukan aktivitas dengan bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan.

Menggunakan sumber daya manusia sebagai pelaksana kearah pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi tidak terlepas dari fungsi seorang pimpinan untuk mempengaruhi seluruh pegawainya agar mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu tugas para pimpinan adalah mendorong para karyawan memberikan partisipasinya demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk membina kegiatan-kegiatan kearah tujuan yang diharapkan, diperlukan pengetahuan dan kecakapan setiap pimpinan yang lebih baik, yaitu hal-hal yang dapat membawa para bawahannya itu untuk melakukan segala sesuatu dan memberikan dorongan semangat kerja agar tetap bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

Unsur yang pokok dari perilaku manusia ialah beberapa jenis kegiatan yaitu yang bersifat fisik maupun mental. Dapat dilihat perilaku manusia itu sebagai suatu rangkaian kegiatan, sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada tujuan, oleh karena itu mereka harus dibina dan diarahkan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan bagi dirinya sendiri.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik, kalau karyawannya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri karyawan harus ditumbuhkan kepuasan dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila kepuasan kerja dari karyawan menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik dan menunjukkan karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya.

Pada dasarnya 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. Oleh karena itu pimpinan suatu Perusahaan harus dapat memelihara karyawannya, agar dapat menjadi modal dasar yang produktif di dalam Perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap puas karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robins (2001:149), seperti kerja yang secara mental menantang ganjaran yang pantas, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

PT. Citra Karya Inti Sentosa I merupakan salah satu Organisasi swasta bergerak dibidang perdagangan Motor Honda yang beralamat di Jelutung Jambi.

Berikut tabel daftar keluar masuknya karyawan pada PT. Citra Karya Inti Sentosa I dari tahun 2008-2010 :

Keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2008 PT. Citra Karya Inti Sentosa I memiliki persentase LTO sebesar 11,32 %, kemudian pada tahun 2009 PT. Citra Karya Inti Sentosa I memiliki persentase LTO sebesar 14,81% dan pada tahun 2010 terjadi kenaikan LTO, dengan persentasenya sebesar 23,07 %, hal diatas menunjukkan setiap tahun terjadi kenaikan LTO pada PT. Citra Karya Inti Sentosa I Jambi.

Untuk melihat perbandingan tingginya *labour turn over* yang terjadi pada PT. Citra Karya Inti Sentosa I, maka perlu dilihat LTO yang ada pada jenis usaha yang sama yang ada di kota Jambi. Sebagai pembanding dipilihlah PT. Citra Karya Inti Sentosa II, yang beralamat di Simpang Pulai Jambi, dan Surya Sentosa Motor yang beralamatkan disamping Terminal Rawasari Jambi.

labour turn over pada PT. Citra Karya Inti Sentosa I lebih tinggi dan meningkat setiap tahun dibandingkan dengan PT. Citra Karya Inti Sentosa II dan Surya Sentosa Motor. Keluar masuknya karyawan salah satu tanda-tanda adanya indikasi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Keluar masuknya karyawan adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. (Maltish;hal:102). Keluar masuknya karyawan yang tinggi juga menimbulkan biaya yang tinggi, salah satunya adalah memberi pengaruh terhadap produktivitas. Selain itu keluar masuknya karyawan juga bisa disebabkan dengan kurang puasanya balas jasa yang diterima oleh karyawan.

Dalam banyak hal ada kalanya Perusahaan menghadapi kendala dengan adanya perpindahan tenaga kerja ke perusahaan lain. Tingkat perputaran karyawan yang relatif rendah tentu tidak akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan, tetapi jika tingkat perputaran karyawan tinggi tentu akan menjadi beban bagi perusahaan. Karyawan yang terlatih apabila keluar dari Perusahaan tersebut akan membawa pengalaman dan tingkat efisiensi yang telah dimilikinya. Disamping itu karyawan yang baru masuk belum tentu bisa memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian sedang dilakukan dan memeriksa sebab-sebab suatu gejala. Menurut Husein Umar (2001:80-82), penelitian dengan metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab apa atau bagaimana keadaan sesuatu dan kemudian melaporkan sebagaimana adanya. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Karya Inti Sentosa I 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 2006:72), penelitian dilakukan di PT. Citra Karya Inti Sentosa I Jambi dengan karyawannya sebagai populasi dengan jumlah 23 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (sugiyono 2006:73), jadi Jumlah sampel yang digunakan adalah 23 orang.

23

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung (wawancara, Kuisisioner, observasi) ke lokasi yang menjadi objek penelitian.

- a. **Wawancara** yaitu melakukan Tanya jawab dengan pimpinan perusahaan , bagian kepegawaian untuk menjelaskan hal-hal yang berkenaan dengan dasar-dasar pertimbangan dalam melaksanakan aturan yang telah di tetapkan.
 - b. **Kuisisioner** yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis berikut jawaban singkat. Hasil kuisisioner tersebut akan terjelma dalam angka-angka, table-tabel dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Bentuk pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner ini dengan kombinasi pilihan ganda yang berisi seperangkat pertanyaan responden mengenai suatu objek sikap. Setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman pada Skala Likert.Sikap-sikap dan pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat yang positif atau pendapat negative.
2. Studi Kepustakaan (Library Research)
 Studi Kepustakaan ini mempelajari teori-teori buku-buku atau literatur-literatur yang sesuai dengan pokok bahasan yang sedang diteliti agar dapat mendukung dan relevan dengan penelitian ini.

Jenis data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan sumbernya yaitu :

1. Data Primer
 Data yang diperoleh langsung dari PT. Citra Karya Inti Sentosa I Jambi yang tergambar dalam persepsi karyawan terhadap faktor-faktor kepuasan kerja antara lain, pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan.
1. Data sekunder
 Data yang ada pada PT. Citra Karya Inti Sentosa I Jambi seperti profil perusahaan, struktur organisas,dan data-data karyawan

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistika deskriptif yaitu metode analisis yang menyediakan struktur yang sistematis dalam pengorganisasian data serta jawaban-jawaban yang objektif sehingga rangkuman data-data mudah dibaca dan cepat memberikan informasi yang dapat disajikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Dari pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3. Rangkuman berbagai Kategori dan indikator jawaban responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi.

No	Indikator Tanggapan	Persepsi Responden	Rata -rata	Kategori
Pekerjaan itu Sendiri				
1	Pekerjaan yang saya jalani sangat menarik	68	68,67	Kurang puas
2	Saya senang dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan	70		

3	Saya telah memperoleh manfaat yang nyata dalam pekerjaan saya	68		
Gaji				
1	Di tempat saya bekerja, pembayaran gaji tepat pada waktunya sesuai dengan tanggal yang ditentukan	80	82,66	Puas
2	Saya dibayar dengan gaji yang adil dan layak untuk pekerjaan yang saya kerjakan	79		
3	Gaji dan insentif yang saya terima dapat melengkapi kebutuhan saya	82		
Kondisi Kerja				
1	Rekan kerja sangat harmonis dan ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman	76	77	Kurang puas
2	Saya nyaman dalam bekerja dengan fasilitas untuk kerja yang diberikan pihak manajemen	70		
3	Ditempat saya bekerja, tersedia ruangan seperti kantin, mushola, dll.	85		
Rekan Kerja				
1	Ditempat saya bekerja, hubungan informal (kekeluargaan) terhadap rekan kerja sudah terjalin dengan baik	43	49,33	Tidak puas
2	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	52		
3	Saya sangat nyaman dan menikmati bekerja dengan rekan	53		
Kesesuaian Kepribadian				
1	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keahlian saya	58	52,66	Tidak puas
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan	49		
3	Saya memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan apa yang saya inginkan dalam pekerjaan	51		

Dari tabel diatas dapat dilihat faktor-faktor kepuasan kerja pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi dari pekerjaan itu sendiri memiliki rata-rata sebesar 68,67 dengan skala penilaian kurang puas,pada faktor-faktor gaji memiliki rata-rata sebesar 82,66 dengan skala penilaian puas,pada faktor-faktor kondisi kerja memiliki rata-rata sebesar 77 dengan skala penilaian kurang puas,pada faktor-faktor rekan kerja memilki rata-rata sebesar 49,33 dengan skala penilaian tidak puas,begitu juga dengan faktor-faktor kesesuaian kepribadian memiliki rata-rata sebesar 52,66 dengan skala penilaian tidak puas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rata-rata persentase faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi berdasarkan perhitungan pengolahan data dimulai dari, faktor

- Pekerjaan itu Sendiri memiliki rata-rata sebesar 68,67 dengan skala penilaian kurang Puas, pada faktor Gaji memiliki rata-rata sebesar 82,66 dengan skala penilaian Puas, pada faktor Kondisi Kerja memiliki rata-rata sebesar 77 dengan skala penilaian kurang Puas, dan pada faktor Rekan Kerja memiliki rata-rata sebesar 49,33 dengan skala penilaian tidak Puas, begitu juga dengan faktor Kesesuaian Kepribadian memiliki rata-rata sebesar 52,66 dengan skala penilaian tidak Puas
2. Pada faktor pekerjaan itu sendiri karyawan PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi merasakan pekerjaan yang diberikan kurang Puas, kurang dapat memberi peluang karyawan untuk menggunakan beberapa keahlian yang dimiliki dan karyawan kurang merasa puas dengan jabatan pekerjaan yang disediakan PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi. Jam kerja yang disediakan fleksibel dan mengikuti standar jam kerja pada umumnya.
 3. Pada faktor gaji karyawan PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi merasa puas apa yang diterima dengan yang telah dikerjakan, gaji yang diberikan dinilai baik untuk memenuhi kebutuhan pokok dan sistem penggajian dirasakan puas.
 4. Karyawan merasa kurang puas dengan apa yang telah PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi sediakan berupa fasilitas kerja yang hubungannya terhadap kondisi kerja karyawan seperti ruangan yang kurang bersih, dengan pencahayaan dan keamanan yang mungkin kurang baik, dan fasilitas lain seperti komputer yang kurang puas. Selain itu PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi juga kurang menyediakan fasilitas pendukung seperti toilet dan ruang istirahat yang nyaman.
 5. Karyawan tidak merasa Puas terhadap hubungan yang terjalin antara rekan kerja. Hubungan antara rekan kerja dinilai tidak harmonis, sesama rekan kerja tidak saling mendukung dengan memberi kritik dan pujian terhadap rekan kerja yang lain dan hubungan kekeluargaan diluar pekerjaan juga tidak baik seperti kemungkinan tidak saling menjenguk apabila ada yang sakit atau tidak menghadiri undangan pernikahan.
 6. Karyawan merasa tidak Puas dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi dan tidak sesuai dengan minat dan kepribadian yang mereka miliki untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Sebagian karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan pekerjaan dan kenyataannya karyawan mengalami kendala yang berarti dalam bekerja.
 7. Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan kurang baik. Dari kelima faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang memperoleh rata-rata paling tinggi adalah gaji sebesar 82,66 dengan skala penilaian Puas dan yang terkecil adalah rekan kerja dengan skala penilaian tidak Puas yaitu sebesar 49,33.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, dapat dilihat bahwa faktor-faktor kepuasan kerja seperti faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian belum terpenuhi dengan baik. Untuk kemajuan dan keberlangsungan PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi nantinya penulis menyarankan agar faktor-faktor kepuasan kerja dapat diusahakan lebih baik lagi.

Adapun dari faktor-faktor pekerjaan itu sendiri, PT. Citra karya Inti Sentosa I Jambi harus terus memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk menggunakan keahlian yang dimiliki dan tidak membatasi kreatifitas karyawan dalam bekerja. Dalam hal penggajian, sistem penggajian yang adil dan layak dijalankan dengan lebih baik lagi. Fasilitas yang diberikan harus terus dipelihara dan perlu ditambah lagi dalam hal

penunjang kegiatan bekerja. Hubungan harmonis harus diciptakan dan dipertahankan baik itu didalam maupun diluar pekerjaan

Dari faktor-faktor kepuasan kerja masih terdapat kelemahan seperti kondisi kerja karyawan, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian karyawan kurang memadai, oleh karena itu disarankan agar nantinya PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 Jambi mampu memperbaiki kondisi kerja yang lebih kondusif dan nyaman

Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan seperti faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian pada PT.Citra Karya Inti Sentosa 1 jambi sudah terpenuhi dengan baik, namu *Labour Turn Over* karyawan masih tinggi ini dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor kepuasan yang mempengaruhi tingginya labour turn over.

DARTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Arfida BR, 2003, Ekonomi Sumber Daya manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- As'ad, M, 2003, Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 1986, Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1986, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Hamid, E. S, Rowi, Budiman, 2003, Membangun Profesional Muhammadiyah. LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. H, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Maltih, L. Robert dan John H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Empat, Jakarta
- Martoyo, Soesila, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Murai Kencana, Jakarta.
- Robins, Stepen, P, 2001, Perilaku Organisasi. Versi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Robins, Stepen, P, 2003, Perilaku Organisasi. Versi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Indeks kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Saptadi Bagastawa, 2006, Meraih Keunggulan Kompetitif Melalui Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Books, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Hussein, 2001, Riset Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 1992, Manajemen Perilaku Organisasi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.