

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV LAKSANA DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi pada Karyawan Bagian Body & Rangka)

Fitria Febrianti, Apriatni Endang Prihatini
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia
Email: fitriafebri29@gmail.com

Abstract :

CV Laksana as a bus carrosserie company has an increase in number of employees resign from the company year to year. The highest number of employees resignation occurred in the body & frame division. The number of body & frame employees that come out is caused on body & frame division the type of work performed is heavier, the air temperature is hotter and the risk of workplace accidents is higher when compared to other divisions. To preserve employees, CV Laksana needs to take notice to factors that can affect employee job satisfaction.

This study aims to determine the level of employees job satisfaction reviewed by compensation and work environment by comparing the importance of employees and performance of company. The type of research used is descriptive research and sampling uses probability sampling with a accidental sampling of 74 respondents. Data collection uses a questionnaire. This study uses quantitative analysis with validity test, reliability test with the help of Microsoft Excel and SPSS version 23. Data is analyzed using Importance-Performance Analysis.

The results of this research shows that all indicators provide satisfaction to employees but there are still indicators that are considered important but performance of company is not good enough.

Keywords: compensation, job satisfaction, work environment

Abstrak :

CV Laksana sebagai perusahaan yang bergerak di bidang karoseri perakitan bus mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dari tahun ke tahun. Jumlah karyawan keluar terbanyak terjadi pada bagian body & rangka. Banyaknya karyawan body & rangka yang keluar tersebut dikarenakan pada bagian body & rangka jenis pekerjaan yang dilakukan lebih berat, suhu udara lebih panas dan risiko kecelakaan kerja lebih tinggi jika dibandingkan dengan bagian lainnya. Untuk mempertahankan karyawan maka CV Laksana perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana bagian body & rangka ditinjau dari kompensasi dan lingkungan kerja dengan membandingkan antara tingkat kepentingan bagi karyawan dan pelaksanaan oleh perusahaan. Tipe penelitian yang digunakan adalah *descriptive research* dan pengambilan sampelnya menggunakan probability sampling dengan accidental sampling sebanyak 74 responden. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas dengan bantuan *microsoft excel* dan SPSS versi 23 dan data dianalisis menggunakan *Importance-Performance Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan seluruh indikator memberikan kepuasan kepada karyawan namun masih ada indikator yang dianggap penting namun pelaksanaan dari perusahaan kurang baik sehingga CV Laksana perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Pendahuluan

Dewasa ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Organisasi atau perusahaan dipaksa untuk memiliki kompetensi agar dapat memenangkan persaingan dan mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Oleh karena itu agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan maka perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul dan kompetitif. Dalam sebuah organisasi unsur sumber daya manusia menjadi sebuah asset yang penting karena diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik maka salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2003). Agar perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya maka perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi (Wexley dan Yukl, 1992). Sedangkan menurut Hariandja (2009:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Sehingga faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan imbalan atas kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan yang meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, jaminan kerja dan kesempatan cuti. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal yang bersumber dari luar organisasi (Sofyandi: 2008).

CV Laksana Karoseri merupakan salah satu perusahaan di bidang perakitan bus yang berdiri sejak tahun 1967 di Semarang Menghadapi dinamika dalam industri karoseri membuat CV Laksana juga harus menghadapi dinamika pada sumber daya manusianya. Dinamika tersebut harus dihadapi oleh pihak manajemen termasuk dalam menghadapi adanya intensi *turnover* pada karyawan. Selain itu banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas perusahaan. Dengan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan dengan berbagai macam alasan tersebut menunjukkan indikasi adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari peningkatan jumlah karyawan pada tahun 2018 dan bagian yang mengalami jumlah karyawan keluar terbanyak adalah bagian body&rangka. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana dan mengetahui faktor-faktor penyebabnya.

Rumusan Masalah

Masalah merupakan kesenjangan yang terjadi antara harapan dan kenyataan, selain itu masalah juga dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang sebenarnya dengan apa yang benar-benar terjadi. Adapun pertanyaan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana ditinjau dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan?

2. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana ditinjau dari lingkungan kerja?
3. Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana?

Kajian Teori

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja pada mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2006).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dikutip oleh Wibowo, 2007), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Rivai dan Sagala (2005), faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas (Rivai & Sagala, 2005)

Menurut Rivai dan Sagala (2005), kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak dan kepedulian keagamaan. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sofyandi (2008), lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal yang bersumber dari luar organisasi. Terdapat dua komponen lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Wibowo, 2014) adalah semua elemen atau keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Selain lingkungan kerja fisik, ada pula lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. (Sedarmayanti dalam Wibowo, 2014)

Hipotesis

H1 : Terdapat perbedaan tingkat kepentingan/harapan karyawan dan tingkat kinerja/pelaksanaan perusahaan ditinjau dari kompensasi.

H2 : Terdapat perbedaan tingkat kepentingan/harapan karyawan dan tingkat kinerja/pelaksanaan perusahaan ditinjau dari lingkungan kerja.

Metode

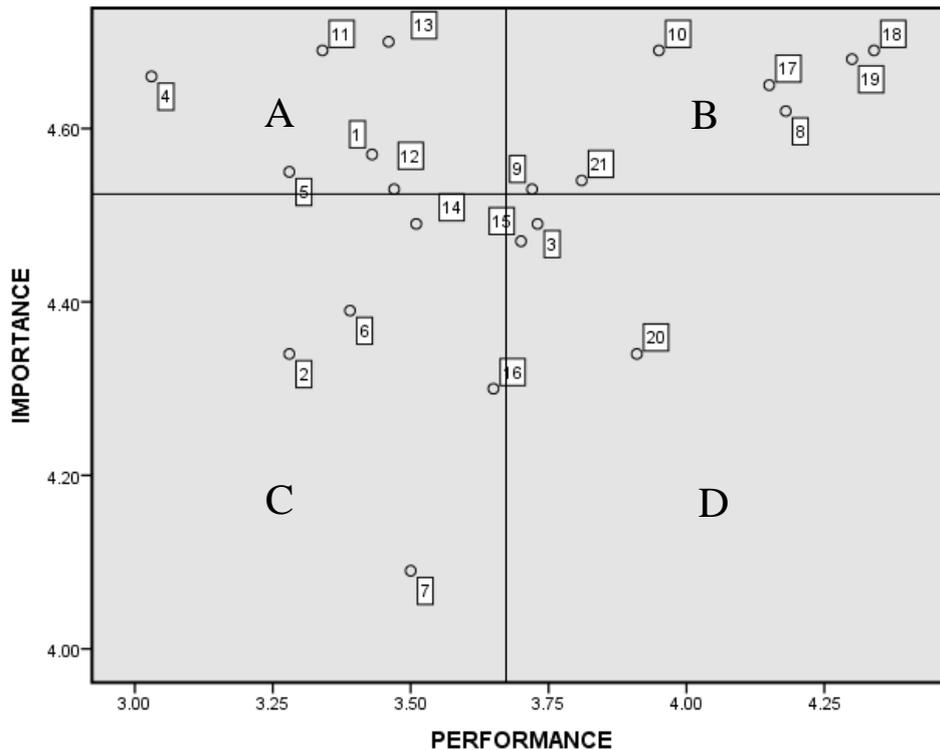
Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Tipe penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Laksana bagian body&rangka. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan accidental sampling dengan responden yang ditetapkan sebanyak 74 responden. Skala pengujian yang digunakan yaitu skala likert. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk analisis datanya digunakan *Importance-Performance Analysis*.

Hasil

Diagram Cartesius

Diagram kartesius digunakan untuk menentukan posisi tiap indikator pada kuadran-kuadran yang ditentukan. Setelah menghitung tingkat kesesuaian responden maka dihitung rata-rata skor penilaian kepentingan dan rata-rata skor penilaian kinerja, maka didapatkan hasil pemetaan posisi tiap indikator sebagai berikut.

Gambar 1.1
Diagram Cartesius



Berdasarkan diagram kartesius tersebut terlihat bahwa letak dari indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Laksana terbagi menjadi empat kuadran. Adapun interpretasi dari diagram kartesius dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuadran A (Prioritas Utama)

Pada kuadran ini menunjukkan faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kepuasan karyawan CV Laksana dianggap sangat penting oleh karyawan sedangkan tingkat pelaksanaannya dianggap kurang baik sehingga belum memuaskan karyawan. Oleh karena itu, indikator-indikator yang terletak pada kuadran ini perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Indikator yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- a. Besarnya gaji yang diberikan perusahaan. (1)
- b. Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan. (4)
- c. Pemberian tunjangan hari tua dan pensiun oleh perusahaan. (5)
- d. Sirkulasi udara. (11)
- e. Kenyamanan tempat kerja. (12)
- f. Kelengkapan peralatan kerja. (13)

2. Kuadran B (Pertahankan Prestasi)

Pada kuadran ini menunjukkan faktor-faktor atau indikator yang tingkat pelaksanaan atau kinerja perusahaan telah sesuai dengan kepentingan/harapan karyawan sehingga karyawan telah puas. Indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan dan pelaksanaan dari perusahaan sudah baik. Oleh karena itu, indikator-indikator yang terdapat pada kuadran ini harus dipertahankan oleh perusahaan untuk mempertahankan kepuasan karyawan.

Adapun indikator yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- a. Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan. (8)

- b. Kebersihan tempat kerja. (9)
 - c. Penerangan dan pencahayaan tempat kerja. (10)
 - d. Hubungan antar karyawan baik sesama rekan kerja maupun atasan. (17)
 - e. Komunikasi yang terjalin antar karyawan. (18)
 - f. Kerjasama tim. (19)
 - g. Perhatian dan dukungan dari pemimpin (21)
3. Kuadran C (Prioritas Rendah)
- Pada kuadran ini menunjukkan faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kepuasan karyawan CV Laksana masih dianggap kurang penting bagi karyawan, sedangkan kualitas pelaksanaannya sedang, cukup atau biasa-biasa saja. Indikator yang terdapat pada kuadran ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja dari perusahaan yang masih belum maksimal namun tidak menjadi prioritas utama karena karyawan menganggap kurang penting.
- Adapun indikator yang termasuk dalam kuadran ini yaitu:
- a. Keragaman kompensasi. (2)
 - b. Penghasilan yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja. (6)
 - c. Sistem pemberian kompensasi. (7)
 - d. Ruang gerak dan tata letak. (14)
 - e. Beban kerja sesuai dengan tanggung jawab kerja. (16)
4. Kuadran D (Berlebihan)
- Pada kuadran ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dinilai berlebihan dalam pelaksanaannya, hal ini disebabkan karena karyawan menganggap indikator tersebut tidak terlalu penting namun pelaksanaannya telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Sehingga karyawan merasa puas dengan indikator tersebut.
- Adapun indikator yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut:
- a. Besarnya bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. (3)
 - b. Struktur kerja yang jelas (15)
 - c. Pengawasan dari atasan. (20)

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian dapat diketahui bahwa tingkat kesesuaian antara tingkat kepentingan dengan tingkat pelaksanaan kompensasi sebesar 78,01%. Selain itu, jika dilihat dari jawaban responden, seluruh indikator variabel kompensasi memiliki skor tingkat kepentingan yang lebih besar dibandingkan dengan skor tingkat pelaksanaan/kinerja. Skor tingkat kepentingan terendah yaitu indikator sistem pemberian kompensasi sedangkan skor tertinggi yaitu pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Skor tingkat kinerja terendah yaitu indikator pemberian jaminan dan keselamatan kerja sedangkan skor tertinggi indikator ketepatan waktu pemberian gaji. **Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) telah terbukti yaitu terdapat perbedaan antara tingkat kepentingan/harapan karyawan dengan tingkat pelaksanaan/kinerja perusahaan ditinjau dari kompensasi.**

Tingkat perbedaan ini menunjukkan tingkat kepuasan yang berbeda pula sehingga sesuai dengan teori ketidaksesuaian yang dikemukakan oleh Locke (dalam Wexley dan Yukl, 1992) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan tergantung pada selisih antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dianggap pelaksanaannya masih kurang baik dikarenakan karyawan bagian body & rangka belum semuanya mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Padahal, jaminan tersebut sangat diperlukan karyawan dikarenakan bagian body & rangka memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Demikian pula pemberian tunjangan hari tua dan pensiun dianggap pelaksanaannya masih kurang baik dikarenakan karyawan bagian body & rangka mayoritas karyawan kontrak baru sehingga belum memperoleh tunjangan hari tua.

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian dapat diketahui bahwa tingkat kesesuaian antara tingkat kepentingan dengan tingkat pelaksanaan lingkungan kerja sebesar 83,18%. Selain itu, jika dilihat dari jawaban responden, seluruh indikator variabel lingkungan kerja memiliki skor tingkat kepentingan yang lebih besar dibandingkan dengan skor tingkat pelaksanaan/kinerja. Skor tingkat kepentingan terendah yaitu indikator kesesuaian beban kerja dengan tanggung jawab kerja sedangkan skor tertinggi yaitu kelengkapan peralatan kerja. Skor tingkat kinerja terendah yaitu indikator sirkulasi udara di tempat kerja sedangkan skor tertinggi indikator komunikasi yang terjalin antar karyawan. **Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) telah terbukti yaitu terdapat perbedaan antara tingkat kepentingan/harapan karyawan dengan tingkat pelaksanaan/kinerja perusahaan ditinjau dari lingkungan kerja.**

Sirkulasi udara di tempat kerja dianggap pelaksanaannya masih kurang baik. Hal tersebut dikarenakan proses pekerjaan yang dilakukan pada bagian body & rangka menghasilkan debu dari proses pengelasan sehingga sirkulasi udara di tempat kerja terganggu. Selain itu, proses pengelasan menghasilkan percikan api yang mana menyebabkan suhu udara menjadi lebih tinggi. Kenyamanan tempat kerja dianggap pelaksanaannya masih kurang baik dikarenakan fasilitas penunjang kerja seperti seragam dan alat pelindung diri (APD) masih kurang memadai. Masih terdapat karyawan yang menggunakan seragam dan alat pelindung diri pribadi dikarenakan belum diberikan perusahaan maupun belum ada penggantian karena rusak. Demikian pula indikator kelengkapan peralatan kerja pelaksanaannya dianggap masih kurang baik dikarenakan ketersediaan peralatan kerja yang dekat dengan pekerjaan sehingga karyawan harus mondar-mandir untuk mengambil peralatan kerja yang dapat menyita waktu dan mengganggu produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian responden, tingkat kepuasan kerja karyawan bagian body & rangka yang ditinjau melalui variabel kompensasi menunjukkan hasil rata-rata sebesar 78,01%. Berdasarkan indeks kepuasan karyawan termasuk dalam kategori puas. Itu artinya karyawan puas dengan kinerja perusahaan terhadap kompensasi.
2. Berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian responden, tingkat kepuasan kerja karyawan bagian body & rangka yang ditinjau melalui variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata sebesar 83,18% yang menurut indeks kepuasan karyawan termasuk dalam kategori puas. Itu artinya kinerja perusahaan sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan kinerja perusahaan.
3. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian responden, maka ditinjau dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana bagian body & rangka menunjukkan skor sebesar 81,21%. Skor tersebut termasuk dalam kategori puas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas dengan

- kinerja/pelaksanaan perusahaan dalam memberikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik maupun non fisik.
4. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran A (Prioritas Utama) yang artinya indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan namun pelaksanaan dari perusahaan kurang baik. Indikator-indikator tersebut yaitu besarnya gaji yang diberikan perusahaan, pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan pemberian tunjangan hari tua dan pensiun, sirkulasi udara, kenyamanan tempat kerja, dan kelengkapan peralatan kerja.
 5. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran B (pertahankan prestasi) yang artinya indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan dan pelaksanaan dari perusahaan sudah baik. Indikator tersebut adalah ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan, kebersihan tempat kerja, penerangan dan pencahayaan tempat kerja, hubungan antar karyawan, komunikasi yang terjalin antar karyawan, kerjasama tim dan perhatian dan dukungan pemimpin.
 6. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran C (prioritas rendah) yang artinya indikator tersebut dianggap kurang penting oleh karyawan dan pelaksanaan dari perusahaan sedang atau biasa-biasa saja. Indikator tersebut adalah keragaman kompensasi, kesesuaian penghasilan dengan beban dan tanggung jawab kerja, sistem pemberian kompensasi, ruang gerak dan tata letak dan kesesuaian beban kerja dengan tanggung jawab kerja.
 7. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran D (berlebihan) yang artinya indikator tersebut dianggap kurang penting namun pelaksanaan dari perusahaan sudah baik. Indikator tersebut adalah besar bonus dan tunjangan, struktur kerja yang jelas dan pengawasan dari atasan.

SARAN

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat dijadikan beberapa bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan keputusan penggunaan jasa bagi konsumen Ella Skincare diwaktu yang akan datang. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat indikator yang termasuk dalam kuadran A atau prioritas utama yang berarti bahwa perusahaan perlu meningkatkan dan memperbaiki lagi kualitas pelaksanaannya karena indikator tersebut merupakan indikator yang dianggap sangat penting dan mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menjamin kepuasan kerja karyawannya melalui kompensasi adalah dengan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja dan besarnya kontribusi karyawan untuk perusahaan dan juga memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja meskipun kepada karyawan berstatus kontrak karena dalam bekerja apalagi body & rangka merupakan bagian yang berisiko kecelakaan kerja tinggi perlu dijamin kesehatan dan keselamatan kerjanya dengan memberikan BPJS atau jaminan lainnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan pemberian jaminan hari tua kepada karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam dalam kuadran A atau prioritas utama yang berarti bahwa perusahaan perlu meningkatkan dan memperbaiki lagi kualitas pelaksanaannya karena indikator tersebut merupakan indikator yang dianggap sangat penting dan mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator tersebut yaitu sirkulasi udara, kenyamanan tempat kerja dan kelengkapan peralatan kerja. Oleh karena itu yang perlu diperhatikan adalah sirkulasi dan kenyamanan tempat kerja untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan CV Laksana, dengan memberikan ventilasi yang memadai di area produksi bagian Body & Rangka. Perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan dan kelengkapan peralatan kerja karyawannya supaya karyawan yang sedang bekerja terjamin keamanannya dengan cara memperhatikan kualitas dan kuantitas peralatan kerja serta ketersediaan APD (Alat Pelindung Diri) baik dari jumlah yang tersedia maupun kondisi dari APD itu sendiri.

3. Perusahaan perlu mempertahankan kinerja untuk indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran B, karena indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan. Yang harus dipertahankan yaitu ketepatan waktu dalam memberikan gaji, kebersihan tempat kerja, penerangan dan pencahayaan, hubungan antar karyawan, komunikasi, kerjasama tim, dan perhatian dan dukungan pemimpin.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai analisis tingkat kepuasan kerja karyawan ditinjau dengan variabel-variabel bebas lain selain variabel kompensasi dan lingkungan kerja agar dapat mengetahui faktor-faktor lain penyebab kepuasan kerja karyawan yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian Body & Rangka CV Laksana.
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh manajemen perusahaan maupun pihak luar mengenai analisis tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap bagian selain Body & Rangka seperti bagian Dempul & Painting, bagian Jok & Frame, bagian Finishing, dan sebagainya agar dapat mengetahui seberapa tingkat kepuasan kerja karyawan serta posisi pada diagram cartesius agar CV Laksana dapat menentukan kebijakan guna mensejahterakan karyawannya.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks
- Hariandja, M.T. E. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mukti Wibowo, Mochamad Al Musadieg dan Gunawan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Telkom Indonesia Kandatel Malang. (*Jurnal Administrasi Bisnis*) Vol. 16
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wexley, N. Kenneth & Gary A. Yukl. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia (diterjemahkan oleh Drs. Muh Shobaruddin)*. Jakarta: PT Rineka Cipta