

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT.X

Muhammad Reza Rusman, Ida Wahyuni, Siswi Jayanti
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: rezarusman1994@gmail.com

ABSTRACT

Employee's job satisfaction is very important to increase the motivation of employee that can affect the productivity of the employee and the company. The impact of job dissatisfaction may be decreasing productivity, increased turnover and absenteeism. The aim of this research was to analyze the relationship between job, supervision, salary, promotion and co-workers with the level of employee satisfaction in PT.X. The method of this research was explanatory research with cross sectional approach. The population in the study were 40 employees in PT.X with total sampling method. The data collection used a questionnaire JDI (Job Descriptive Index). Then statistical analysis used rank spearman correlation test. The results showed that there were relationship between the job itself (sig = 0.030), supervision (sig = 0.0001), salary (sig = 0.005) and promotional opportunities (sig = 0.019) with the level of job satisfaction. In the other hand, only co-workers variable (sig = 0.106), which showed no correlation with the level of job satisfaction. 52,5% employees were satisfied with their jobs. For improving employee's job satisfaction, it will better if Companies provide employees variation in job to avoid boredom in work, increasing informal interaction from top to down besides work time, and fixing the salary or intensive system to employees so it could enhance job satisfaction in employees.

Keywords : Job Satisfaction, Job Satisfaction Factor

A. LATAR BELAKANG

Dalam kesuksesan sebuah perusahaan, terdapat banyak peran dari para pekerjanya yang memberikan kontribusi besar didalamnya. Kontribusi besar yang dihasilkan bukan saja dari rasa tanggung jawab akan pekerjaan, namun juga tak luput dari rasa kepuasan yang dimiliki. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).⁽¹⁾ Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.⁽²⁾ Kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat berpengaruh besar terhadap kualitas para pekerja untuk menghasilkan banyak dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari tingkat absensi, perputaran atau pergantian tenaga kerja, semangat kerja dan produktivitas karyawan.⁽³⁾ Faktor lain yang dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan.⁽⁴⁾ Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan hal ini, dikarenakan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap *output* dan *input* dari perusahaan, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang sering diteliti dalam suatu organisasi, karena apabila kepuasan di suatu organisasi itu baik, maka organisasi tersebut telah memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya, sehingga akan berdampak pada peningkatan efektifitas perusahaan.⁽⁵⁾ Sebuah poling yang dilakukan JAC (Japan Agency and Consultancy) Indonesia melalui *situs swa.co.id*, sebuah situs majalah *on-line* tentang bisnis dan ekonomi di Indonesia, menjelaskan bahwa sebanyak 80% dari seluruh 982 responden

penelitian mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka.⁽⁶⁾ Terdapat 5 faktor penting yang berpengaruh dalam kepuasan kerja seseorang, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja dan supervisi yang diberikan.⁽⁷⁾ Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Proyek konstruksi adalah suatu kegiatan yang mempunyai jangka waktu tertentu, dengan sumber daya terbatas untuk melaksanakan suatu tugas yang telah ditentukan berupa pembangunan/perbaikan sarana fasilitas seperti gedung, jalan, jembatan, bendungan, atau berupa kegiatan penelitian atau pengembangan. PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi di Indonesia.terdapat sebanyak 40 karyawan yang bekerja di PT. X yang terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu *Project Financial Manager* (PFM), *Project Production Manager* (PPM), *Project Engineering Manager* (PEM), *Quality Control* (QC), dan *Project Manager* (PM).

Setelah melakukan survei awal dengan melakukan wawancara diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan absen dalam bekerja.Selain itu, terkadang karyawan bekerja mulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 20.00 dikarenakan harus memenuhi target yang harus dicapai. Hal itu melebihi waktu yang ditentukan yaitu 8 jam sehari yang diatur pada Pasal 77 ayat 2, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha

untuk melaksanakan ketentuan jam kerja 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Hal ini dapat menambah beban kerja karyawan yang berpengaruh kepada kepuasan kerja. Kejadian seperti karyawan yang datang terlambat, absen dalam bekerja dan jam kerja yang melebihi dari 8 jam tersebut merupakan indikasi dari ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari tingkat absensi, pergantian tenaga kerja, semangat kerja, dan produktivitas karyawan.⁽³⁾ Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, maka absensi atau ketidakhadiran akan menurun.

Selain itu terdapat indikasi ketidakpuasan kerja dalam karyawan berupa ada beberapa karyawan yang absen dalam bekerja ketika tugas atau targetnya tercapai. Ini disebabkan karena tidak adanya sistem absensi di PT.X.Selain itu, wawancara yang dilakukan oleh salah satu karyawan menyatakan bahwa sistem pembayaran gaji dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dikarenakan sistem pembayaran gaji seperti pembayaran gaji pokok setiap bulannya, insentif yang diterima, uang lembur dan uang makan yang dibayar secara terpisah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan latar belakang hal yang telah diuraikan diatas dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT.X”

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey untuk pengumpulan data, dan pendekatan analitik untuk analisis data. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory*, dimana peneliti berusaha menggali hubungan variabel bebas dan variabel terikat melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.X sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara wawancara menggunakan kuesioner *Job Descriptive Index* (JDI) yang berisi 24 pertanyaan yang telah disiapkan. Kegiatan wawancara terbagi menjadi 2 tempat yaitu kantor PT.X dan proyek pembangunan gedung Y. Pertama wawancara dilakukan di kantor PT.X dan selanjutnya wawancara dilakukan di proyek pembangunan gedung Y. kegiatan ini dilakukan saat pekerja memiliki waktu luang dan pada saat istirahat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Dari variabel pekerjaan itu sendiri diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 17,5% merasa kurang baik dengan pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 23 orang atau 57,5% merasa cukup baik dengan pekerjaan yang dilakukan dan 10 orang atau 25% merasa baik

dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Supervisi

Dari variabel supervisi diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 17,5% merasa kurang baik dengan apa yang dirasakan terhadap supervisi yang diberikan, sebanyak 25 orang atau 62,5% merasa cukup baik dengan apa yang dirasakan terhadap supervisi yang diberikan dan 8 orang atau 20% merasa baik dengan apa yang dirasakan terhadap supervisi yang diberikan.

c. Gaji

Dari variabel gaji diketahui bahwa sebanyak 8 orang atau 20% merasa kurang puas dengan gaji yang diterima, sebanyak 30 orang atau 75% merasa cukup puas dengan gaji yang diterima dan sebanyak 2 orang atau 5% merasa puas dengan gaji yang diterima.

d. Kesempatan Promosi

Dari variabel kesempatan promosi diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 17,5% merasa kurang baik dengan apa yang dirasakan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 28 orang atau 70% merasa cukup baik dan 5 orang atau 12,5% merasa baik dengan apa yang dirasakan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

e. Interaksi Dengan Rekan Kerja

Dari variabel interaksi dengan rekan kerja diketahui bahwa sebanyak 3 orang atau 7,5% merasa kurang baik dengan apa yang dirasakan terhadap rekan kerjanya, sebanyak 28 orang atau 70% merasa cukup baik dan 9 orang atau 22,5% merasa baik dengan apa yang dirasakan terhadap rekan kerjanya.

f. Tingkat Kepuasan kerja

Dari tingkat kepuasan kerja diketahui bahwa sebanyak 19 orang atau 47,5% merasa rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT.X, sebanyak 21 orang atau 52,5% yaitu tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT.X

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Antara Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis uji statistik menggunakan *Rank Spearman* dan uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro Wilk* pada variabel pekerjaan itu sendiri diperoleh ($p\text{-value} = 0,030$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja. Dari hasil kriteria keeratan hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja diperoleh ($p = 0,344$) yang menunjukkan bahwa

lemah/rendah tingkat keeratan hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian M. Marshal Habil yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian M. Marshal Habil adalah responden karyawan masih belum jelas dalam melakukan pekerjaan, terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kemampuannya berbeda dengan responden karyawan PT.X yang merupakan pegawai dari perusahaan yang sudah memiliki tugas yang jelas dari perusahaan.⁽⁸⁾

b. Hubungan Antara Supervisi Dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis uji statistik menggunakan *Rank Spearman* dan uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro Wilk* pada variabel supervisi diperoleh ($p\text{-value} = 0,0001$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ($p \leq 0,05$) sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja. Dari hasil kriteria keeratan hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja diperoleh ($p = 0,611$) yang menunjukkan bahwa kuat tingkat keeratan hubungan

antara supervisi dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Afsri Andayani yang mengatakan bahwa variabel tindakan supervisi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Afsri Andayani yaitu instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Responden dalam penelitian Afsri Andayani yaitu perawat dimana Kepuasan kerja yang dirasakan perawat terlihat pada penampilan kerja yang ditunjukkan dalam bentuk prestasi kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.⁽⁹⁾

- c. Hubungan Antara Gaji Dengan Kepuasan Kerja
Dari hasil analisis uji statistik menggunakan *Rank Spearman* dan uji normalitas dengan menggunakan Shapiro Wilk pada variabel gaji diperoleh ($p\text{-value}= 0,005$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ($p\leq 0,05$) sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja. Dari hasil kriteria keeratan hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja diperoleh ($p=0,436$) yang menunjukkan bahwa sedang/cukup kuat tingkat keeratan hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan Ignasia Niken yang menyebutkan bahwa ada pengaruh kepuasan gaji terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ignasia Niken dengan penelitian ini adalah dalam pengambilan data primer menggunakan kuesioner sedangkan perbedaannya adalah responden dari penelitian Ignasia Niken adalah auditor (tenaga pemeriksaa) pada Kantor Akuntan Publik Semarang dan dalam penelitian ini respondennya adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada beberapa bidang di sektor konstruksi sehingga responden dalam kedua penelitian ini memiliki gaji dan tugas yang berbeda satu sama lain.⁽¹⁰⁾

- d. Hubungan Antara Kesempatan Promosi Dengan Kepuasan Kerja
Dari hasil analisis uji statistik menggunakan *Rank Spearman* dan uji normalitas dengan menggunakan Shapiro Wilk pada variabel kesempatan promosi diperoleh ($p\text{-value}= 0,019$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ($p\leq 0,05$) sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja. Dari hasil kriteria keeratan hubungan antara promosi dengan kepuasan kerja diperoleh ($p=0,368$) yang menunjukkan bahwa

lemah/rendah tingkat keeratan hubungan antara promosi dengan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan teori oleh Hasibuan yang menyebutkan apabila karyawan merasa adil dan baik dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat pula dan begitupula sebaliknya.⁽¹¹⁾

e. Hubungan Antara Rekan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis uji statistik menggunakan *Rank Spearman* dan uji normalitas dengan menggunakan Shapiro Wilk pada variabel rekan kerja diperoleh ($p\text{-value}=0,106$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak ($p \leq 0,05$) sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Marshal Habil yang mengatakan bahwa ada hubungan antara rekan kerja dengan tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi, persamaan penelitian ini dengan penelitian M. Marshal Habil yaitu responden merupakan populasi keseluruhan pegawai tetap PT.X. selain itu persamaan penelitian ini dengan penelitian M. Marshal Habil yaitu dimana instrumen

penelitian yang dipakai berupa kuesioner dan menggunakan metode deskriptif dengan teknik analisis kuantitatif.⁽⁸⁾

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Sebanyak 57.5% merasa cukup baik, 17.5% merasa kurang baik dan sisanya merasakan baik dengan apa yang dirasakan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Sebanyak 62.5% merasa cukup, 17.5% merasa kurang baik dan sisanya merasa baik dengan apa yang dirasakan terhadap supervisi yang diberikan.
- Sebanyak 75.0% merasa cukup puas, 20.0% merasa tidak puas dan sisanya merasa puas dengan gaji yang diterima.
- Sebanyak 70.0% merasa cukup baik, 17.5% merasa kurang baik dan sisanya merasa baik dengan apa yang dirasakan terhadap kesempatan promosi.
- Sebanyak 70.0% merasa cukup baik, 7.5% merasa tidak baik dan sisanya merasa baik dengan apa yang dirasakan terhadap rekan kerjanya.
- Sebanyak 52.5% merasa tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT.X
- Ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja ($p\text{-value}=0,030$).
- Ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja ($p\text{-value}=0,0001$).

- i. Ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja ($p\text{-value}= 0,005$).
- j. Ada hubungan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja ($p\text{-value}= 0,019$).
- k. Tidak ada hubungan antara interaksi rekan kerja dengan kepuasan kerja ($p\text{-value}= 0,106$).

2. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian sebaiknya PT.X masih perlu melakukan banyak perbaikan untuk menghindari dampak yang timbul akibat ketidakpuasan kerja karyawan dengan cara :

- a. Pemberian *reward* dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan kepada pekerja yang berprestasi agar dapat menambah motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu pemberian *reward* dengan memberikan apresiasi kepada karyawan dengan hal kecil seperti senyuman, sapaan, tepukan pundak dengan harapan bahwa karyawan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaan oleh pimpinan perusahaan.

- b. Memperbaiki supervisi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya dengan cara membimbing karyawan dan arahan

dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan.

Melakukan pendekatan secara informal dari atasan ke bawahan dengan melakukan interaksi tidak hanya di waktu kerja melainkan disaat waktu istirahat atau santai.

- c. Memperbaiki sistem pembayaran gaji atau imbalan kepada karyawan setiap bulannya dengan pembayaran gaji, insentif, uang makan, uang lembur dll dibayar diawal bulan dan diakumulasikan dalam satu pembayaran, tidak secara terpisah dengan harapan dapat meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

- d. Membuat dan mensosialisasikan kebijakan perusahaan secara transparan kepada karyawan khususnya kebijakan promosi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan daya saing sesama rekan kerja.

2. Bagi Karyawan

Menjadi karyawan yang lebih aktif dalam memberikan saran dan kritik kepada atasan dan perusahaan melalui prosedur penyampain pendapat yang sudah

- ditentukan oleh perusahaan
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
 - b. Untuk peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian mengenai seberapa besar keefektifan kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja serta *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wijono S, Arianti S. R, Kurniawan M. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Akademik Bagian Admisi dan Registrasi, Bagian Keuangan, Bagian Nilai dan Ijasah di UKSW Salatiga*. Universitas Kristen Satya Wacana. (Online). (<http://repository.uksw.edu/handle/123456789/2460>, diakses pada 14 Maret 2016).
2. H. Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. 2007.
3. Puspita, R.A. *Studi Deskriptif Tingkat Kepuasan Kerja Tenaga Perawat di RSTP Ngawen Salatiga tahun 2012* Diss. Diponegoro University, 2012
4. Nur, Ikmal Muflih. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Universitas Negeri Yogyakarta. (Online). (eprints.uny.ac.id/23038/1/lkmal%20Nur%20Muflih_10408144035.pdf, diakses pada 14 maret 2016)
5. Spector, P.E. *job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. California : Sage Publication, Inc, 1997.
6. Nurhayati, Putri. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. 2007
7. Munandar, Smith, Kendall, dan Hulin. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ke-7. Jilid 4. Cetakan ke -3 Jakarta: Penerbit Erlanga. 2004
8. Habil, M. Marshal. *Hubungan Antara Pekerjaan, Gaji, Kesempatan Promosi, Supervisi dan Rekan kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT.X*. Universitas Diponegoro. Semarang. 2014.
9. Andayani, Afsri. *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah*

- Sakit Umum Daerah*
dr. Zainoel Abidin
Banda Aceh 2014.
Banda Aceh.
Universitas Syiah
Kuala. 2014.
10. Vembriarti, Ignasia
Niken. *Pengaruh*
Tindakan Supervis dan
Kepuasan Gaji serta
Promosi terhadap
Tingkat Kepuasan Kerja
dan Keinginan Berpindah
Auditor (Studi Empiris
pada Kantor Akuntan
Publik di Semarang).
Diss. UNIKA
SOEGIJAPRANATA,
2005
11. Hasibuan, Malayu SP.
Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta:
Bumi Aksara. 2003



