

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. FISSA PUTRIGROUP BANJARMASIN

ABSTRAK

Haidir Rahman¹, Husnurrofiq², Abdul Kadir³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0706

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1116066502

Email : Haidirrmn@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Fissa Putri Group. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan tujuan mendiskripsikan dan memahami makna di balik datayang muncul. Penelitian kualitatif deskriptif dapat mendiskripsikan dan memberikan pemahaman tentang realias yang kompleks.

Ada dua jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian in yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpula data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumen Hasil penelitian menunjukkan Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti Faktor Kepuasan Finansial, Faktor Kepuasan Fisik, Faktor Kepuasan Sosial, Faktor Kepuasan Psikologi, Faktor Lingkungan Kerja, dan Faktor Semangat Kerja harus ditingkatkan lagi agar terciptanya kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence Employee Job Satisfaction At CV. Fissa Putri Group. The design of this research is descriptive qualitative research with the aim of describing and understanding the meaning behind the data that appears. Descriptive qualitative research can describe and provide an understanding of complex realities.

There are two types of data sources used by the author in this study, namely data primary and secondary data. The data collection technique used by the author is to use interview and document techniques. The results show that the factors that influence employee job satisfaction greatly affect employee job satisfaction such as financial satisfaction factors, physical satisfaction factors, social satisfaction factors, psychological satisfaction factors, and environmental

factors. Work, and Work Morale Factors must be improved again in order to create good job satisfaction for employees.

Keywords: Employee job satisfaction

Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan atau tidak kepuasan bersifat subjektif merupakan hasil perbandingan antara apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dengan yang diharapkan.

Dari penjelasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“ ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. FISSA PUTRI GROUPBANJARMASIN”

Analisis

Analisis adalah penjabaran dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam berbagai macam bagian komponennya dengan maksud agar kita dapat mengidentifikasi atau mengevaluasi berbagai macam masalah yang akan timbul pada sistem, sehingga masalah tersebut dapat ditanggulangi, diperbaiki atau juga dilakukan pengembangan.

Faktor

Adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Faktor-faktor yang (mempengaruhi) minat cukup banyak Faktor-faktor dapat mempengaruhi timbulnya minat terhadap sesuatu, dimana secara garis besar dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu yang bersumber dalam diri individu yang bersangkutan dan yang berasal dari luar mencakup lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat.

Kepuasan kerja Karyawan

Menurut Mila Badriyah (2015) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Karyawan

Adalah kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Perumusan Masalah

Berdasarkan situasi dan kondisi tersebut di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Fissa Putri Group ?

Faktor – Faktor paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kepada CV. Fissa Putri Group ?

Tujuan penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah di kemukakan maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Fissa Putri Group ? Berupa lingkungan kerja keamanan diri bonus tunjangan.

Faktor-Faktor paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kepada CV. Fissa Putri Group ? yaitu lingkungan kerja

Manfaat penelitian

Manfaat Teoritis Memberikan sumbangan konseptual bag perkembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan teori Herzberg yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan pada CV.Fissa putri group.

Manfaat Praktis

Pada CV. Fissa putri group diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai faktor- faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja yang mengarah pada kondisi yang lebih baik bagi organisasi maupun karyawan.

Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode deskriptif peneliti menelaah secara menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV.Fissa putri group.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kualitatif, yaitu dengan cara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif setelah dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan kemudian disimpulkan

Tempat Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan di CV. Fissa Putri Group yang beralamatkan di Jln. Trans Kalimantan Komplek Griya Permata Jl. PesonaRT. 15 RW. 003 Kelurahan Handil Bakti Kecamatan Barito Kuala.

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data :

Observasi Teknik yang dilakukan lewat pengamatan secara langsung pada tempat yang telah di jadikan sebagai objek penelitian.

Wawancara.Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan berbagai pertanyaan kepada karyawan CV. Fissa Putri Group

Dokumentasi. Adalah proses pengumpulan data-data yang tertulis berupa catatan, buku rapat dan sebagainya. Penulis melakukan pengumpulan data berupa catatan.

Indikator- indikator Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu respons efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Indikator kepuasan kerajaan adalah:

1. Motivasi
2. Komitmen Organisasi
3. Ketidakhadiran
4. Berhentinya Karyawan
5. Stres Yang Di Rasakan

1. Kesesuaian Pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai diharapkan merupakan pintu gerbang sebagai indikator kepuasan kerja karyawan. Dengan pekerjaan yang sesuai, membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja sesuai dengan bidang yang memang sudah diinginkan. Tanpa perlu dipaksa, secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Menyenangi Pekerjaan

Jika sudah sesuai dengan pekerjaannya, pasti secara tidak sadar akan menyenangkan pekerjaannya. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya bisa dikatakan senang antara sesuai dengan posisi yang diinginkan atau senang karena lingkungannya. Faktor apapun (itu, pastinya menyenangkan pekerjaan merupakan indikator positif bagi kepuasan kerja karyawan.

3. Mencintai Pekerja

Setelah step sesuai dan senang, ini step yang cukup tinggi bagi seorang karyawan yaitu mencintai, pekerjaan Mencintai! pekerjaan buruh hanya karena kesesuaian postur atau senam dengan lingkungan, namun memang berkomitmen untuk lama di perusahaan tersebut sebagai tempat bertumbuh dan berkembang.

Pengaruh Pekerjaan yang Menantang Terhadap Kepuasan Kerja

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

Pengaruh Gajaran Yang Pantas Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi kerja yang kondusif akan membangkitkan semangat kerja atau gairah bekerja, dengan kata lain lingkungan kerja yang baik seperti penyusunantempat kerja, tata ruang dan alat perlengkapan kantor yang baik, akan membantu kelancaran proses pelaksanaan tugas. Dengan terpenuhinya kondisi fisik kerja yang mereka harapkan kepuasan kerja akan lebih tinggi.

Pengaruh Rekan Kerja Yang Mendukung Terhadap Kepuasan Kerja

Rekan sekerja merupakan lingkungan kerja terdekat yang akan mempengaruhi situasi kerja dan berpengaruh pada motivasi dan prestasi.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan, betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang cocok dengan pekerjaan mereka (Naharuddin danSadegi, 2013). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitarkaryawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya (Andamdewi, 2013). Lingkungan kerja dapat dikatakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Subagyo, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Kopetensi seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam maupun dari luar, Menurut Zainun dalam Sahlan (2015:87) adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
2. Kepuasan kerja karyawan terhadap tugas yang dibebankannya.
3. Adanya suasana atau iklim kerja yang baik diantara Kariyawan -Kariyawan lainnya dalam bekerja.
4. Memiliki perasaan akan bermanfaat dalam pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.
5. Adanya imbalan yang adil dirasakan akan jerih payah yang diberikan kepada perusahaan. Adanya keamanan, jaminan asuransi, serta kenyamanan dalam bekerja.

Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito dalam Erlinda (2014:4). Untuk memahami indikator semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing- masing indikator:

- 1.Presensi.
- 2.Disiplin Kerja.
- 3.Kerjasama.
- 4.Tanggung jawab.
- 5.Produktivitas Kerja.

6.Presensi.

7.Disiplin Kerja.

8.Kerjasama.

9.Tanggung jawab.

10. Produktivitas Kerja.

Hubungan Antar Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja

Menurut Kasmir (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan Kerja dan semangat kerja menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Cukup baik dan harus di tingkatkan begitu pula dengan semangat kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif setelah data dikumpulkan dan himpun, penulis kemudian melakukan berbagai analisis dan pemilihan data sampai ditemukan data primer yang tepat.

Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas dan mempermudah penulisan skripsi ini dibagi 5 (lima) bab, dimana tiap-tiap memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain, sehingga merupakan suatu pembahasan yang sistematis

Analisis dan Pembahasan

Analisis data penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan wawancara atau observasi langsung dengan kepala pimpinan (Fajeri) dan menjawab seperti apa, mengapa, dan bagaimana. Data-data yang dianalisa dengan metode berupa teks atau narasi. Dari keseluruhan data tersebut peneliti melakukan proses pengklasifikasian berdasarkan kebutuhan dengan proses percodingan tahap terakhir yang dilakukan peneliti lakukan pada analisis adalah interpretasi data. Proses interpretasi data sebenarnya dilakukan secara bersamaan selama coding Upaya interpretasi dilakukan bersamaan dengan mengklasifikasikan data. Langkah interpretasi untuk menganalisa data untuk menghasilkan informasi Yang peneliti butuhkan Metode ini memerlukan pendekatan dari data yang sifatnya lebih subjektif. Metode analisis data kualitatif adalah metode pengolahan data secara mendalam dengan data yang peneliti kumpulkan dari hasil pengamatan, wawancara, Alasan mengapa peneliti memilih metode ini karena kedalaman dari hasil analisisnya. Disisi lain, inilah nilai lebih dari analisis kualitatif, dimana analisa peneliti memainkan peranan penting dalam proses analisis sebagai bagian dari alat penelitian peneliti.

Faktor Kepuasan Finansial

Kebutuhan finansial yang diterima karyawan dari CV Fissa Putri Group untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sudah cukup namun alangkah baiknya jika CV. Fissa Putri Group memberikan sistem besarnya gaji, jaminan sosial serta memberikan fasilitas pada karyawan dan promosi

Faktor Kepuasan Sosial

Menurut peneliti atasan harus bisa berbaur dengan karyawan disaat jam istirahat seperti ngobrol santai dengan karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Fissa Putri Group Banjarmasin dalam menjalankan usahanya memerlukan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan Kerja yang baik agar kepuasan kerja karyawannya pun meningkat. Setelah melakukan analisis pengamatan data dan penelitian, dan interpretasi data, dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang ada pada dasarnya dapat dijalankan sebagai pedoman untuk menambahkan/masukkan dalam pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja di CV.fissa putri group Banjarmasin. Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Faktor- Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pada CV.Fissa Putri Group Banjarmasin, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dapat disimpulkan bahwa variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berpengaruh terhadap terciptanya kepuasan kerja yang baik.
2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, contohnya seperti tersedianya tempat bersantai, bermain dan berdiskusi.
3. Semangat kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, contohnya seperti memberikan penghargaan dan selalu memberikan ide-ide baru.

Saran Saran

Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan pada saat pandemi. Sehingga cukup menyulitkan peneliti dalam melakukan penelitian. Untuk kedepannya Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan penelitian evaluasi kebijakan yang diambil oleh CV. Fissa Putri Group dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi seperti Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Sosial, Kepuasan Psikologi, Lingkungan Kerja, dan Semangat kerja.

Adapun poin-poin penting dari uraian di atas adalah

1. Menyediakan tempat kerja yang nyaman
2. Sering bersosialisasi dengan masyarakat sekitar
3. Dukungan di lingkungan kerja
4. Memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah di dapatkan karyawan Mendengarkan ide-ide baru.

REFERENSI

- .A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. "S D M". Jakarta: Erlangga. Danang, Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT

Erlinda Listyanti

penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT.Aggiomultimex). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Page 1-10. George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). Understanding and Managing

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P Malayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta : Bumi Aksara.

Howell & Dipboye, dalam Munandar, 2012. Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Very Ferdiana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jurnal, Th, 2014,h.446.

Karimah, E.K. (2012). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasIndonesia, Depok.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat.Jakarta.

Naharuddin, N.M and Sadegi, M. 2013. Factors of workplace environment that affect employees performance, A case study of Miyazu Malaysia, International Journal of Independent Reserch Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey.

Pandey, Chancala & Bhattacharya. (2012). Economic Literacy of Senior Secondary School Teachers: A Field Study. Journal of All India Association forEducational Research. Vol.ume 24 No. 1

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Robbin, Stephen P. Judge Timothy A.. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16