

ANALISIS KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TROPIS SERVICE MARABAHAN

Siti Hardianti br buang manalu

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI
BANJARMASIN

ABSTRAK

Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem upah, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan. Seperti apa yang ditulis oleh ekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Kata Kunci: Analisis Kepuasan, Kinerja, karyawan

ABSTRACT

Employee problems that are sometimes created are like workers whose management does not pay attention to facilities and services. And the absence of a good relationship and cooperation between them. This problem does not only occur in developing countries but also in developed countries. but the causes are different. One of the causes of employee dissatisfaction is the wage system, this often happens in Indonesia in particular.

This employee dissatisfaction causes things that are not desirable and can harm the company concerned. For example; there was a strike, increased employee absenteeism, decreased employee performance, and others. Which in turn will reduce the performance of the company itself. So, leaders should understand what employees need and know what desires make employees satisfied and improve their performance, along with all the consequences, including what and how much bonuses they will receive if their work targets or goals are achieved. So that employees do not do things that are not supposed to be done. Such as what work means, opportunities for advancement, comfortable, safe and attractive working conditions, capable and fair leadership, reasonable orders and direction and a socially relevant organization.

Keywords: Analysis of satisfaction, performance, employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawanpun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata.

Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem upah, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan. Seperti apa yang ditulis oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya Manajemen Personalialia jilid 2 (2009) merinci mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Dan sedikit untuk mengetahui kepuasan kerja yang merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri"(2000) Joseph Tiffin, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Berdasarkan Pengamatan dilapangan kinerja karyawan di PT. Tropis Service Marabahan mengalami penurunan karena banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan sistem pengupahan dan pembagian kerja, sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tropis Service Marabahan".

Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana kepuasan karyawan PT. Tropis Service Marabahan untuk meningkatkan Kinerja karyawan”.
- 2) Bagaimana upaya meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan PT. Tropis Service Marabahan”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kepuasan karyawan PT. Tropis Service Marabahan untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan PT. Tropis Service Marabahan.

Manfaat Penelitian

(1) Akademis

1. Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi jurusan manajemen.
2. Dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

(2) Praktis

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan dan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau disebut analisis, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini "Analisis Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tropis Service Marabahan Marabahan.

2) Subjek dan Objek Penelitian

(1) Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang akan bisa dimintai informasi atau orang yang menjadi sumber informasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan pada PT. Tropis Service Marabahan.

(2) Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti disini adalah tingkat kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Tropis Service Marabahan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada PT. Tropis Service Marabahan, waktu penelitian bulan Oktober-Desember tahun 2019.

4) Data yang akan dicari

Data tentang kepuasan kerja karyawan.

Data tentang kinerja karyawan

Data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan yang paling berpengaruh bagi kinerja karyawan, yaitu faktor kepuasan finansial, fisik, sosial dan psikologi.

Keadaan umum perusahaan.

sejarah dan perkembangan perusahaan dan struktur organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah singkat Perusahaan

PT. Tropis Service Marabahan adalah salah satu perusahaan yang khusus bergerak dalam bidang outsourcing management, man power supply, recruitment & placement service dan human resource consultant dan telah berdiri sejak tanggal 31 Oktober 2007 dengan nomor izin 560/KEP5241-DISNAKERTRANS/2008. Dimana bertujuan untuk menjembatani kepentingan antara pihak pengguna layanan sebagai pemakai tenaga kerja dengan calon tenaga kerja.

Dalam rangka pengembangan perusahaan, maka PT. Tropis Service Marabahan telah mendirikan beberapa unit perusahaan yang sampai kini telah tumbuh berkembang seiring waktu dan telah pula mengadakan perikatan/ kontrak kerja sama dengan banyaknya kebutuhan pengadaan dan pengelolaan tenaga kerja dan pengamanan sekaligus. Memperhatikan tingkat kebutuhan sumber daya manusia, baik sektor industri, properti dan lain sebagainya pada ketika ini ialah suatu kebutuhan yang sangat mutlak dan untuk menjawab tantangan tersebut, maka PT. Tropis Service Marabahan selalu mengedepankan pelayanan yang terbaik agar para pengguna jasa kebersihan maupun jasa pelayanan lainnya dapat

merasakan manfaat dan keuntungan yang maksimal sehingga terus menggunakan jasa yang disediakan oleh objek penelitian.

1. Lokasi Kegiatan Perusahaan

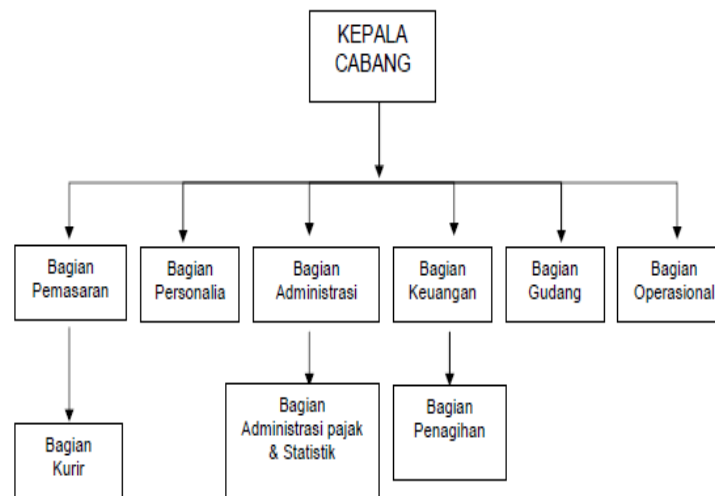
PT. Tropis Service Marabahan beralamat di Jl. Veteran RT.13 Kota Marabahan Kabupaten Barito Kuala.

3. Struktur Organisasi

Dalam mencapai tujuannya, PT. Tropis Service Marabahan membentuk suatu organisasi agar dapat bekerja keras secara efisien dan tidak salah dalam memilih dan menempatkan orang-orang yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan mudah dicapai.

Bagan 2.1

Struktur Organisasi



Sumber : PT. Tropis Service Marabahan

1. Analisis Karakteristik Responden

Sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei, maka telah dilakukan penyebaran kuesioner dengan mendapatkan 50 orang responden yang merupakan karyawan PT. Tropis Marabahan. Dengan menggunakan 3 buah item sebagai data responden. Data responden tersebut adalah usia, pendidikan dan pendapatan responden per bulan.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 - 25 tahun	26	52
26 - 30 tahun	12	24
31 - 35 tahun	7	14
< 45 tahun	5	10
Total	50	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	10	20
D3	25	50
S1	15	30
Total	50	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan

Pendapatan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000	8	16
Rp. 1.600.000 - Rp. 2.000.000	17	34
Rp. 2.100.000 - Rp. 3.000.000	13	26
> Rp. 3.000.000	12	24
Total	50	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel diatas diketahui bahwa untuk Variabel Kepuasan kerja Pertanyaan 1 sampai 4 masuk dalam kategori baik dan pertanyaan nomor 5 masuk dalam kategori cukup baik sedangkan untuk Variabel Kinerja Pertanyaan No.1 sampai 4 masuk dalam katogori baik dan pertanyaan No.5 masuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT. Tropis Marabahan sudah baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Periska (2015) dengan judul Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Makanan & Minuman Cv. Cihanjuang Inti Teknik Di Cimahi) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik apabila karyawan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja dapat terwujud dengan adanya kerja sama yang baik antara manajemen perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan sebuah aturan yang dapat meningkatkan kinerja.

Kemudian dengan menggunakan rumus regresi linier didapat koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Arahnya positif ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja 16,2 % dan sisanya 83,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Secara umum persepsi karyawan terhadap Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan indikator faktor kepuasan psikologis, kepuasan sosial, kepuasan finansial dan kepuasan fisik dengan pertanyaan seperti : Saya puas dengan kebijakan di dalam memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi, Saya selalu siap apabila disuruh kerja lembur diluar jam kerja yang telah ditetapkan, Hubungan saya dengan teman sekerja cukup baik,

Hubungan saudara dengan atasan/ pimpinan cukup baik dan saya puas dengan pekerjaan saya saat ini semuanya masuk dalam kategori baik.

Persepsi karyawan terhadap Kinerja diukur dari pertanyaan mengenai : Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata karyawan lain, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Keterampilan dan pengetahuan saya yang berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik dan Saya memegang standar profesional yang tinggi semuanya masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Tropis Marabahan sudah baik

Saran

1. Evaluasi Kinerja dan prestasi kerja harus mencakup keseluruhan periode pelaksana kerja, bukan hanya prestasi kerja yang ditunjukkan pada waktu akan dilakukan penilaian dan Evaluasi Kinerja dan prestasi kerja hendaknya dilakukan secara rasional sehingga hasilnya dapat diterima oleh manajemen, atasan dan karyawan