

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus : Unit Proses PT. Hardaya Inti Plantations)

Dhimiral Alfasih Budjang¹⁾, Trifandi Lasalewo²⁾, Abdul Rasyid³⁾

^{1,2,3)} Program Studi S1 Teknik Industri, Universitas Negeri Gorontalo

Email: trifandilasalewo@ung.ac.id¹⁾

Asal Negara: Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan indikator penting untuk menjaga loyalitas karyawan. Adanya kepuasan karyawan dapat memberikan kenyamanan dan memberikan pengaruh positif dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja karyawan, serta mengetahui aspek-aspek kepuasan kerja apa yang teridentifikasi belum optimal. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang dilaksanakan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Subjek penelitian ini adalah karyawan unit proses PT. Hardaya Inti Plantations dengan jumlah 30 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Hasil analisis tingkat kepuasan kerja menyatakan bahwa terdapat 1 karyawan (3%) yang memiliki kepuasan sangat tinggi, terdapat 10 karyawan (33%) yang memiliki kepuasan tinggi, terdapat 10 karyawan (33%) yang memiliki kepuasan sedang, terdapat 7 karyawan (23%) yang memiliki kepuasan rendah dan terdapat 2 karyawan (7%) yang memiliki kepuasan sangat rendah. Selain itu, terdapat item kepuasan kerja yang teridentifikasi belum optimal dimana 14 item pernyataan yang tergolong pada kategori tinggi, 12 item pernyataan yang tergolong pada kategori sedang, 7 item pernyataan yang tergolong pada kategori rendah dan 3 item pernyataan yang tergolong pada kategori sangat rendah.

Kata kunci: analisis; kepuasan kerja; karyawan; deskriptif; kuantitatif

ABSTRACT

Job satisfaction is a crucial indicator to maintain employee loyalty as it can provide comfort and positive impact in doing the job assigned. The research aims at describing the job satisfaction of employee and finding out aspects of job satisfaction which are not optimum yet. This current research is classified as descriptive research which employs questionnaire as its instrument. The research subjects are 30 employee at PT. Hardaya Inti Plantations in processing unit and the data analysis applies quantitative analysis. The result of analysis show that 1 employee (3%) has extremely high job satisfaction, 10 employees (33%) have high job satisfaction, 10 employees (33%) have medium job satisfaction and 3 employees (7%) have extremely low job satisfaction. In addition, several items of job satisfaction have been not optimum yet, and they include 14 items of statement with high category, 12 items of statement with medium category, 7 items of statement with low category, and 3 items of statement with extremely low category

Keywords: analysis; job satisfaction; employees; descriptive, quantitative

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Karyawan berperan sebagai pelaku aktif untuk menjalankan aktivitas pada suatu organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah pengawasan terhadap karyawan untuk menjaga nilai produktivitas tetap efektif.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting untuk menjaga loyalitas karyawan. Adanya kepuasan karyawan dapat memberikan kenyamanan dan memberikan pengaruh positif dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hal tersebut akan mengurangi perilaku yang tidak kita inginkan seperti absensi dan pindah tempat kerja.

Terdapat lima aspek kepuasan kerja yang perlu kita perhatikan, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

(Robbins and Timothy 1375). Selain itu diperlukan suatu pengukuran beban kerja untuk setiap masing-masing pegawai, sehingga dapat diketahui tingkat pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap pegawai dan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Akuba, Lasalewo, and Junus 2019).

PT. Hardaya Inti Plantations (HIP) adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Produk yang dihasilkan berupa minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel. Jumlah karyawan yang dimiliki pada unit proses sebanyak 60 orang.

Berdasarkan kondisi ini, maka dilakukan penelitian tentang analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hardaya Inti Plantations (HIP).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang dilaksanakan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dan menggunakan skala likert dengan *range score* 1 sampai 4 . Kuesioner yang digunakan dikembangkan oleh (Ciputra 2015).

Subjek penelitian ini adalah karyawan unit proses PT. HIP dengan jumlah 30 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif.

Uji validitas menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* yaitu sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

- Rxy = koefisien korelasi
- n = jumlah subyek
- X = skor item
- Y = skor total
- $\sum X$ = jumlah skor item
- $\sum Y$ = jumlah skor total
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Uji reliabilitas menggunakan rumus *croanbach alpha* sebagai berikut

$$r_t = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_t = reliabilitas
- n = jumlah butir pernyataan
- s_i^2 = varians butir
- s_t^2 = varians total

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pemeriksaan item butir pernyataan, diperoleh 9 item yang tidak valid dari 45 butir pernyataan. Item valid dan tidak valid ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Rincian item valid dan tidak valid

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,60	0,35	Valid
2	0,45	0,35	Valid
3	0,54	0,35	Valid
4	0,48	0,35	Valid
5	0,53	0,35	Valid
6	0,58	0,35	Valid
7	0,60	0,35	Valid
8	0,60	0,35	Valid
9	0,41	0,35	Valid
10	0,50	0,35	Valid
11	0,53	0,35	Valid
12	0,61	0,35	Valid
13	0,57	0,35	Valid
14	0,54	0,35	Valid
15	0,56	0,35	Valid
16	0,62	0,35	Valid

17	0,57	0,35	Valid
18	0,42	0,35	Valid
19	0,62	0,35	Valid
20	0,65	0,35	Valid
21	0,59	0,35	Valid
22	0,64	0,35	Valid
23	0,58	0,35	Valid
24	0,42	0,35	Valid
25	0,46	0,35	Valid
26	0,57	0,35	Valid
27	-0,22	0,35	Tidak Valid
28	0,45	0,35	Valid
29	0,44	0,35	Valid
30	0,08	0,35	Tidak Valid
31	0,39	0,35	Valid
32	0,65	0,35	Valid
33	0,47	0,35	Valid
34	0,45	0,35	Valid
35	0,41	0,35	Valid
36	0,38	0,35	Valid
37	0,31	0,35	Tidak Valid
38	0,32	0,35	Tidak Valid
39	0,43	0,35	Valid
40	0,35	0,35	Tidak Valid
41	0,12	0,35	Tidak Valid
42	-0,04	0,35	Tidak Valid
43	0,10	0,35	Tidak Valid
44	0,54	0,35	Valid
45	0,05	0,35	Tidak Valid

3.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil pengukuran nilai *croanbach alpha* 0,9 sehingga pengujian dinyatakan reliabel, seperti ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Standar Nilai Reliabel	Nilai <i>Croanbach Alpha</i> Hasil Perhitungan	Kesimpulan
0,6	0,957	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan $\alpha > 0,6$ dimana α sebesar 0,957, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian handal (reliabel).

3.3. Hasil Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan dari data penelitian yang dikumpulkan, dilakukan analisis dengan teknik deskriptif kategori dan presentase yang disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Kategori tingkat kepuasan kerja karyawan

Kategori	Distribusi Subjek	Persentase
Sangat Tinggi	1	3%
Tinggi	10	33%
Sedang	10	33%
Rendah	7	23%
Sangat Rendah	2	7%

3.4. Identifikasi Butir-butir Kepuasan Kerja Yang Belum Optimal

Berdasarkan hasil identifikasi butir-butir kepuasan kerja karyawan di PT. HIP diperoleh informasi seperti ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Kategori skor item kepuasan kerja karyawan

Kategori	Nomor Item	Distribusi Subjek	Persentase
Sangat Tinggi	-	0	0%
Tinggi	1,2,3,4,5, 10,13,14,15, 16,17,18,20, 25	14	39%
Sedang	11,12,21,22, 23,24,26,27, 28,33,34,35	12	33%
Rendah	6,7,8,9,19,2 9,32	7	19%
Sangat Rendah	30,31,36	3	8%

3.5. Pembahasan

Berdasarkan penelitian, terdapat hasil pengamatan sebagai berikut:

1. Terdapat 1 karyawan (3%) yang memiliki kepuasan sangat tinggi.
2. Terdapat 10 karyawan (33%) yang memiliki kepuasan tinggi.
3. Terdapat 10 karyawan (33%) yang memiliki kepuasan sedang.
4. Terdapat 7 karyawan (23%) yang memiliki kepuasan rendah.
5. Terdapat 2 karyawan (7%) yang memiliki kepuasan sangat rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dan sedang, sedangkan untuk kepuasan rendah dan sangat rendah berada pada kisaran 30%.

Adanya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maupun sangat rendah merupakan sesuatu yang wajar. Hal ini dikarenakan setiap karyawan merupakan individual yang memiliki karakter berbeda – beda, serta sudut pandang yang berbeda dalam menilai sesuatu. Sebaik apapun keputusan, kebijakan maupun ketentuan yang dikeluarkan atasan, tidak menutup kemungkinan untuk adanya karyawan yang merasa tidak puas. Meskipun demikian, ada baiknya atasan ataupun pimpinan untuk memperhatikan secara individu, apa saja hal – hal yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sujati 2018). Banyaknya jumlah

karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi dan sedang adalah suatu hal yang patut di pertahankan serta dikembangkan lebih baik lagi agar jumlah karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah serta sangat rendah lebih berkurang, sehingga perusahaan akan mendapatkan kinerja kerja yang lebih baik. Memiliki karyawan yang puas terhadap pekerjaannya tentu akan berdampak positif pada PT. Hardaya Inti Plantation. Banyak karyawan yang akan disiplin kerja, melakukan tugas dengan baik, bersungguh-sungguh serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4 menunjukkan bahwa :

1. Terdapat 14 item pernyataan (39%) yang tergolong pada kategori tinggi.
2. Terdapat 12 item pernyataan (33%) yang tergolong pada kategori sedang.
3. Terdapat 7 item pernyataan (19%) yang tergolong pada kategori rendah.
4. Terdapat 3 item pernyataan (8%) yang tergolong pada kategori sangat rendah

Hasil penggolongan data menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja harus diperhatikan dan dilakukan perbaikan sesuai dengan nomor item pernyataan yang berkategori rendah dan sangat rendah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa : 30 orang karyawan (50%) pada unit proses PT. Hardaya Inti Plantations menjadi subjek penelitian ini, dimana tingkat kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 1 orang karyawan (3%), kepuasan tinggi sebanyak 10 orang karyawan (33%), kepuasan sedang sebanyak 10 orang karyawan (33%), kepuasan rendah 7 orang karyawan (23%), dan kepuasan sangat rendah 2 orang karyawan (7%).

Terdapat item kepuasan kerja yang teridentifikasi belum optimal.

Terdapat 14 item pernyataan (39%) yang tergolong pada kategori tinggi, 12 item pernyataan (33%) yang tergolong pada kategori sedang, 7 item pernyataan (19%) yang tergolong pada kategori rendah, dan 3 item pernyataan (8%) yang tergolong pada kategori sangat rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kepuasan rendah dan sangat rendah, meski hasil persentase dibawah dari karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dan sedang. Namun akan menjadi lebih baik apabila pimpinan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, terutama pada item kepuasan yang memiliki nilai rendah dan sangat rendah. Hal tersebut diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar berdampak pada kemajuan dan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuba, Zunaid, Trifandi Lasalewo, and Stella Junus. 2019. "Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Pegawai Optimal Dengan Metode Work Load Analysis (Studi Kasus: Tenaga Penunjang Akademik Fakultas Teknik Universitas Negeri Gorontalo)." *Seminar Nasional Teknologi Humaniora (SemanTECH) Vol 1 No 1* (2019): 300-308
- Ciputra, Albalenta. 2015. "Kampus III Universitas Sanata Dharma Kampus III Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Tahun 2015."
- Robbins, Stephen. P., and Judge A. Timothy. 1375. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sujati, Yosep Guntur Gathut. 2018. "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasinya Bagi Organisasi." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 1-60.