

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ADITYA AGROINDO GROUP (KUALA HULU CENTRAL) KABUPATEN KETAPANG

Steven¹, Angelina Fitria Rina Sari²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

*Corresponding: stvndavid07@gmail.com

CHRONICLE

ABSTRACT

Article History:

Received : July 3rd, 2022

Revised : July 21th, 2022

August 15th, 2022

Accepted : August 27th, 2022

Keywords :

Job Satisfaction;

Employees;

PT. Aditya Agroindo Group;

Basically every company must attach importance to employee job satisfaction, this is done to achieve a target and the results desired by the company. The purpose of this study was to determine employee job satisfaction. The population in this study were employees of PT. Aditya Agroindo Group, totaling 96 people. While the sample method used in this study is saturated sampling or census. Saturated sampling or census is a sampling technique when all members of the population are sampled. Another term for saturated sampling is census. The result of this research is the level of job satisfaction of employees at PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Tengah is included in the satisfied category, this can be seen from the achievement of scores obtained from questionnaires distributed to employees

I. Latar Belakang :

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun terlepas dari itu yang paling utama suatu perusahaan harus mampu memberikan kepuasan bagi karyawannya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Dalam perusahaan, faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang

menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya prestasi kerja, rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan lain sebagainya yang dapat menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka PT. Aditya Agroindo Group, (Kualan Hulu Central) yang beroperasi di wilayah Kecamatan Simpangan Hulu, Kabupaten Ketapang yang sedang berkembang sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Berikut ini adalah data keluar-masuk karyawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) pada tahun 2016 sampai 2019.

Tabel 1. Data Keluar-Masuk Karyawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) Tahun 2016-2019

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Pensiun	Karyawan Akhir
2016	93	9	3	1	98
2017	98	7	5	0	100
2018	100	5	4	2	99
2019	99	4	7	0	96

Sumber : PT. Aditya Agroindo Group, 2020

Dari data dapat ditarik kesimpulan, jumlah karyawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) yang keluar dan masuk dari tahun 2016 sampai 2019 semakin meningkat. Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya ketidakpuasan kerja karyawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central). Seperti yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2012:100) menyatakan, “Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja”.

Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran (alpa) pada karyawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) pada tahun 2016-2019:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran	Hari Kerja Setahun	Persentase
2016	112	300	37,33%
2017	127	300	42,33%
2018	110	300	36,66%
2019	157	300	52,33%

Sumber : PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central), 2020

Tabel diatas pada tahun 2016,2017,2018 dan 2020 menunjukkan jumlah ketidakhadirankaryawan PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) semakin meningkat walau pada tahun 2018 terlihat menurun namun pada tahun 2019 meningkat lebih tinggi. Hal ini dapat menjadi indikator kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2016:202) Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja.

II. Tinjauan Pustaka

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2016) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko (2013) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Indikator Kepuasan Kerja

Abdurrahmat (2016) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Siagian (2013) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hartatik(2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

- a. Faktor intrinsik
Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- a. Faktor ekstrinsik
Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

III. Metode Penelitian

Metode dan Bentuk Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah “Metode

penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif.

Penelitian ini menggunakan bentuk tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8) “Metode penelitian yang berdasarkan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2017:13) “Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Aditya Agroindo Group yang berjumlah 96 orang. Sedangkan Sampel Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2017), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Untuk mendapatkan data kuantitatif, penelitian menggunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam 5 (lima) tingkatan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisa Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

a. Analisa Kuantitatif

Analisa data kuantitatif adalah analisa data yang menggunakan data yang berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan (Suparno).

b. Analisa Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian. Dalam hal ini dikemukakan untuk mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel.

IV. Hasil Penelitian

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) Kabupaten Ketapang. Melihat besarnya akibat yang disebabkan oleh kepuasan kerja, maka perlu diadakan penelitian tingkat kepuasan kerja pada responden yang dapat digunakan sebagai pedoman bagi pihak personalia untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Gaji

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Oleh Karyawan PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Central Saat Ini Sudah Sesuai Dengan Keinginan

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Puas	15	75	15,63

2	Puas	31	124	32,29
3	Cukup Puas	50	150	52,08
4	Tidak Puas	-	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-	-
	Total	96	349	100%
Kriteria = Puas				

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat 15 responden (15,63%) yang merasa sangat puas, 31 responden (32,29%) merasa puas, 50 responden (52,08%) merasa cukup puas, serta tidak ada responden yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas. Dengan nilai skor sebesar 349 berada diantara $326,4 < x \leq 403,2$ yang berarti puas dengan gaji yang diterima oleh karyawan PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Central saat ini sudah sesuai dengan keinginan.

Pekerjaan

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Posisi Sebagai Karyawan Di PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Central

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Puas	18	90	18,75
2	Puas	58	232	60,42
3	Cukup Puas	20	60	20,83
4	Tidak Puas	-	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-	-
	Total	96	382	100%
Kriteria = Puas				

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa terdapat 18 responden (18,75%) yang merasa sangat puas, 58 responden (60,42%) merasa puas, 20 responden (20,83%) merasa cukup puas, serta tidak ada responden yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas. Dengan nilai skor sebesar 382 berada diantara $326,4 < x \leq 403,2$ yang berarti puas dengan posisi sebagai karyawan itu sendiri.

Rekan Sekerja

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dan Komunikasi Antara Rekan Sekerja Dalam Menjalankan Pekerjaan S

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Puas	30	150	31,25
2	Puas	51	204	53,13
3	Cukup Puas	15	45	15,63
4	Tidak Puas	-	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-	-
	Total	96	399	100%
Kriteria = Puas				

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa terdapat 30 responden (31,25%) yang merasa sangat puas, 51 responden (53,13%) merasa puas, 15 responden (15,63%) merasa cukup puas, serta tidak ada responden yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas. Dengan nilai skor sebesar 399 berada diantara $326,4 < x \leq 403,2$ yang berarti puas dengan rekan kerja sendiri.

Promosi

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Central Memberikan Kesempatan Yang Sama Kepada Karyawan Untuk Mencapai Jabatan Yang Lebih Tinggi

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Puas	7	35	7,29
2	Puas	35	140	36,46
3	Cukup Puas	54	162	56,25
4	Tidak Puas	-	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-	-
Total		96	337	100%
Kriteria = Puas				

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa terdapat 7 responden (7,29%) yang merasa sangat puas, 35 responden (36,46%) merasa puas, 54 responden (56,25%) merasa cukup puas, serta tidak ada responden yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas. Dengan nilai skor sebesar 337 berada diantara $326,4 < x \leq 403,2$ yang berarti puas dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Central termasuk dalam kategori puas hal ini terlihat dari pencapaian skor yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawannya.
- Kendala yang dihadapi PT. Aditya Agroindo Group Kualan Hulu Central dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain: Rutinitas, Lingkungan kerja yang tidak nyaman, Kurang keterampilan, Penurunan disiplin kerja, Stres kerja karyawan.
- Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Aditya Agroindo Group (Kualan Hulu Central) antara lain: Menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, memberikan pelatihan pada karyawan, fasilitas pendukung, Memberikan tujuan dan target sesuai kemampuan.

Referensi

- Adurrahmat, F. 2016, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, P.S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.