

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Werdhi Guna Food di Desa Sibetan Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem

I MADE SUPUTRA ARIMBAWA, M.TH. HANDAYANI DAN
A.A.A. WULANDIRA SAWITRI DJ

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana
Jalan PB Sudirman 80232 Bali
Email: arimbawasuputra@ymail.com
handayanithrs2@gmail.com
djelantikwulan@yahoo.co.id

Abstract

Employees are the main wealth for the company, because the human resources are the driving force of all available resources so that it can function properly in order to achieve corporate objectives that have been set. The purpose of this study to know employee's job satisfaction rate effort Werdi Guna Food. The method of data analysis is descriptive method by using questionnaires, measured by using Likert's Scale, namely to find out the rate of employee's job satisfaction. The result of the research shows that the percentage rate of employee's job satisfaction Werdi Guna Food reaches the score of 64.51%. Thus, the accomplishment of satisfaction rate for employees at the category of satisfied enough shows that most respondents feel satisfied enough as long as they work at Werdi Guna Food. Things which must have more attention to improve employee's job satisfaction at Werdi Guna Food is satisfaction with salary and compensation received by employees, satisfaction to the attitude of their superior, satisfaction to award distribution, satisfaction to safety in working.

Keywords : work satisfaction, employee, and likert scale

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Agribisnis merupakan suatu kegiatan usaha yang berkaitan dengan sektor agribisnis, mencakup perusahaan-perusahaan pemasok input agribisnis, penghasil, pengolah produk agribisnis, jasa pengangkutan dan jasa keuangan (Legowo, 2005). Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang penting bagi suatu perusahaan agribisnis, dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam (SDA), dan modal. Sumber daya manusia dapat menyumbangkan kreatifitas, bakat dan tenaga bagi perusahaan. Sumbangan tersebut tertuang di dalam proses produksi barang dan jasa, pemasaran produk, pengawasan mutu produk, pengalokasian dana keuangan, dan perumusan strategi dalam menjalankan sistem yang ada (Nawawi, 2005). Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja

sangat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin dan perilaku-perilaku lain yang sangat penting dalam suatu organisasi (Hariandja, 2002).

Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimilikinya. Banyak perusahaan yang beranggapan bahwa sudah seharusnya setiap karyawan memberikan sumbangan tenaga, kreativitas, dan bakat bagi perusahaan secara maksimal, sehingga tidak jarang perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah karyawannya berikan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan yang mempunyai kecakapan dalam bekerja, maka perusahaan harus dapat memberikan timbal balik yang adil bagi karyawannya (Mathis dan Jackson, 2001).

Werdhi Guna Food berlokasi di desa Sibetan, Kecamatan Bebandem, Kabupaten Karangasem. Awalnya usaha ini sangat kecil dan memiliki empat orang tenaga kerja, tetapi sekarang sudah menjadi besar dan memiliki 15 orang tenaga kerja. Werdi Guna Food sudah dapat menghasilkan produknya sendiri seperti keripik salak, selai salak, bumbu rujak madu salak, manisan salak, dodol salak, keripik nangka. Belakangan ini sering terdapat karyawan yang kurang disiplin dan sering absen untuk bekerja. Mencermati kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha Werdhi Guna Food.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha Werdi Guna Food yang meliputi gaji dan kompensasi yang di terima oleh karyawan, interaksi sosial dalam pekerjaan, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap pemberian penghargaan, dan kepuasan terhadap rasa aman dalam bekerja.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini sudah di mulai dari bulan Januari sampai bulan maret 2015 pada Perusahaan Werdi Guna Food yang berada di Desa Sibetan Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem.

2.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Werdi Guna Food yang berjumlah 15 orang yang bergerak di bidang pemasaran, pengadaan barang, produksi dan administrasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus, semua karyawan yang berjumlah 15 orang dijadikan responden di dalam penelitian ini.

2.3 Teknik Pengumpulan Data, Variabel Penelitian dan Metode Analisis

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara, Variabel pada penelitian ini adalah analisis tingkat kepuasan kerja

karyawan pada usaha Werdhi Guna Food di Desa Sibetan Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem yang dilihat dari indikator gaji dan kompensasi yang di terima oleh karyawan, interaksi sosial dalam pekerjaan, sikap atasan, kondisi kerja, pemberian penghargaan, dan rasa aman dalam bekerja. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik responden

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari 15 responden di Werdhi Guna Food, maka dapat dikemukakan karakteristik responden.

3.1.1 Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dalam pekerjaan memiliki arti beda dalam hal bentuk, sifat dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan di dalam bekerja. Tabel 1 dibawah menjelaskan bahwa perusahaan Werdhi Guna Food memiliki 8 tenaga kerja laki-laki dengan persentase 53,33% dan 7 tenaga kerja perempuan dengan persentase 46,67%. Pekerja laki-laki banyak ditempatkan pada bidang pengadaan bahan baku dan pekerja perempuan banyak ditempatkan pada bidang produksi dan administrasi.

Tabel 1. Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada Tahun 2015

No.	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	53,33
2	Perempuan	7	46,67
jumlah :		15	100,00

3.1.2 Umur

Umur karyawan di dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Pengertian umur karyawan adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan seseorang di dalam bekerja. Tabel 2 menjelaskan bahwa seluruh karyawan Werdhi Guna Food berada pada usia produktif kerja (15 s.d. 64 tahun). Sebanyak 73,33% responden berada pada usia kerja (25 s.d. 44 tahun) dan 26,67% berada pada usia kerja (45 s.d. 64 tahun).

Tabel 2. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kisaran Umur pada Tahun 2015

No.	Kisaran umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 15	0	0,00
2	>15 - 44	11	73,33
3	>45 - 64	4	26,67
4	> 64	0	0,00
jumlah :		15	100,00

3.1.3 Status perkawinan

Status karyawan dapat mempengaruhi jumlah kebutuhan karyawan. Apabila tenaga kerja memiliki status sudah menikah maka jumlah kebutuhannya akan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus belum menikah. Tabel 3 dibawah memperlihatkan bahwa karyawan yang berstatus sudah menikah di Werdhi Guna Food yaitu 12 orang dengan persentase 80%. Sedangkan karyawan yang masih belum menikah yaitu 3 orang dengan persentase sebesar 20%.

Tabel 3. Distribusi Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan pada Tahun 2015

No.	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Belum Menikah	3	20,00
2	Menikah	12	80,00
	Jumlah	15	100,00

3.1.4 Jenjang pendidikan

Kualitas sumber daya manusia tercermin dari tingkat pendidikan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi juga kemampuan kerjanya didalam perusahaan. Tabel 4 dibawah ini menggambarkan bahwa jenjang pendidikan karyawan di Werdhi Guna Food masih rendah, dimana tamatan SD 20%, SMP 26,67%, dan SMA 40%, lebih banyak dibandingkan dengan tamatan S1 13,33%

Tabel 4. Distribusi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2015

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	3	20,00
2	SMP	4	26,67
3	SMA	6	40,00
4	S1	2	13,33
	Jumlah :	15	100,00

3.1.5 Masa kerja

Masa kerja merupakan lama seseorang bekerja didalam perusahaan. Masa kerja yang lama akan memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi dibandingkn masa kerja yang belum terlalu lama. Tabel 5 dibawah, menggambarkan bahwa karyawan terbanyak berada pada masa kerja 5 tahun, yakni sebesar 33,33%. Dan karyawan terkecil berada pada masa kerja 4 tahun, yakni sebesar 6,67%. Karyawan yang memiliki masa kerja 5 s.d 8 tahun tergolong tenaga kerja senior dengan 46,66% dan karyawan yang memiliki masa kerja 2 s.d 4 tahun tergolong tenaga kerja junior dengan 53,34%.

Tabel 5. Distribusi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada Tahun 2015

No.	Tingkat masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2	3	20,00
2	3	4	26,67
3	4	1	6,67
4	5	5	33,33
5	8	2	13,33
Jumlah :		15	100,00

3.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Werdi Guna Food

Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Penelitian analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di Werdhi Guna Food menggunakan enam faktor penilaian yaitu kepuasan gaji dan kompensasi yang diterima oleh karyawan, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap interaksi sosial dalam pekerjaan, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap pemberian penghargaan, dan kepuasan terhadap rasa aman dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja di Werdhi Guna Food yaitu sebesar 64,51% dengan kategori cukup puas. Pencapaian skor tertinggi berada pada faktor interaksi sosial dalam pekerjaan yaitu 69,60% dan faktor terkecil berada pada faktor gaji dan kompensasi yang di terima karyawan yaitu sebesar 56,33%

Tabel 6. Pencapaian Skor Kepuasan Kerja Responden pada Tahun 2015

No	Faktor	Pencapaian skor (%)	Kategori
1	Gaji dan kompensasi	56,33	Cukup Puas
2	Sikap atasan	66,67	Cukup Puas
3	Interaksi sosial dalam pekerjaan	69,60	Puas
4	Kondisi kerja	69,07	Puas
5	Penghargaan	59,73	Cukup Puas
6	Rasa aman	65,67	Cukup Puas
Jumlah		387,07	
Rata-rata pencapaian skor (%)		64,51	
Kategori		Cukup Puas	

3.2.1 Faktor gaji yang diterima karyawan

Gaji dan kompensasi merupakan balas jasa berupa uang dan tunjangan hari raya yang didapatkan oleh karyawan karena melaksanakan pekerjaan dengan baik di dalam sebuah organisasi (Sutikno, 2007). Tabel 7 dibawah menggambarkan persentase skor terbanyak terdapat dalam kategori cukup puas dengan persentase 80% dan skor terkecil berada pada kategori tidak puas dengan persentase 20%. Banyaknya karyawan di sana merasa cukup puas dengan gaji, bonus dan pemberian uang makan yang diberikan perusahaan karena gaji yang diberikan pada karyawan

masih dibawah UMR dan tunjangan hari raya yang diberikan sebesar Rp 50.000,00 belum dapat memuaskan karyawan.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Faktor Gaji dan Kompensasi Tahun 2015

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase Skor (%)
1	Sangat puas	0	0,00
2	Puas	0	0,00
3	Cukup puas	12	80,00
4	Tidak puas	3	20,00
5	Sangat tidak puas	0	0,00
Jumlah		15	100,00

3.2.2 Sikap atasan

Atasan adalah seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2011). Tabel 8 menggambarkan persentase skor terbanyak berada pada kategori cukup puas dengan persentase 73,33% dan 26,67% berada pada kategori puas. Responden memilih cukup puas dalam hal atasan dapat mempertimbangkan saran yang diberikan karyawan. Sedangkan sebagian responden memilih puas karena menganggap atasan mau membantu karyawan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan dan atasan juga memberikan dorongan semangat.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Faktor Sikap Atasan dalam Pekerjaan Tahun 2015

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase Skor (%)
1	Sangat puas	0	0,00
2	Puas	4	26,67%
3	Cukup puas	11	73,33%
4	Tidak puas	0	0,00
5	Sangat tidak puas	0	0,00
Jumlah		15	100,00

3.2.3 Interaksi sosial dalam pekerjaan

Interaksi sosial dalam pekerjaan merupakan suatu pondasi dari hubungan yang berupa tindakan antar karyawan di dalam suatu perusahaan (Handoko, 2000). Tabel 9 dibawah menggambarkan sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori cukup puas yakni sebesar 53,33% dan 46,67% termasuk dalam kategori puas. Responden yang merasa cukup puas dalam hal saling menghargai antar karyawan dan mau mendengarkan keluhan-keluhan dalam bekerja. Sedangkan 46,67% responden memilih puas karena responden merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Interaksi Sosial dalam Pekerjaan Tahun 2015

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase skor (%)
1	Sangat puas	0	0,00
2	Puas	7	46,67
3	Cukup puas	8	53,33
4	Tidak puas	0	0,00
5	Sangat tidak puas	0	0,00
Jumlah		15	100,00

3.2.4 Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Simamora, 2004). Tabel 10 dibawah menggambarkan sebagian besar karyawan berada pada kategori cukup puas yakni sebesar 66,67% dan 33,33% berada pada kategori puas. Besarnya responden yang menjawab cukup puas dalam hal tersedianya toilet di tempat kerja dan pemberian hari libur. Sedangkan 33,33% responden yang memilih puas karena mereka merasa kebersihan di dalam perusahaan sudah dapat memberikan kenyamanan, kondisi kantor yang mudah, jam kerja tidak melebihi jam kerja normal.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja dalam Pekerjaan Tahun 2015

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase skor (%)
1	Sangat puas	0	0,00
2	Puas	5	33,33%
3	Cukup puas	10	66,67%
4	Tidak puas	0	0,00
5	Sangat tidak puas	0	0,00
Jumlah		15	100,00

3.2.5 Pemberian penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu prestasi di bidang tertentu (Schiffman, 2008). Tabel 11 dibawah menggambarkan sebanyak 66,67% responden memilih cukup puas dalam hal pemimpin memberikan pujian kepada karyawan atas prestasi kerja, pemberian pujian oleh pemimpin karena prestasi kerja menambah semangat dan pemberian penghargaan dalam bentuk fisik maupun non fisik jika karyawan berprestasi dalam bekerja. Sebanyak 6,66% responden merasa puas dalam hal pemberian penghargaan dalam bentuk hadiah karena penghargaan dalam hadiah. Sedangkan 26,67% responden merasa tidak puas dalam hal perusahaan memberikan penghargaan jika prestasi karyawannya tidak menurun.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Penghargaan dalam Pekerjaan Tahun 2015

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase skor (%)
1	Sangat puas	0	0,00
2	Puas	1	6,66%
3	Cukup puas	10	66,67%
4	Tidak puas	4	26,67
5	Sangat tidak puas	0	0,00
	Jumlah	15	100,00

3.2.6 Rasa aman

Rasa aman dalam pekerjaan adalah perasaan yang tenang tanpa ada rasa takut akan sesuatu yang sedang dikerjakan. Rasa aman di dalam pekerjaan di dapat apabila tidak ada ancaman atau bahaya dari lingkungan kerja (Craven, 2000). Tabel 12 dibawah menggambarkan sebagian besar karyawan di perusahaan Werdhi Guna Food berada pada kategori cukup puas yakni sebesar 60,00% dalam hal memberikan keamanan dalam menggunakan fasilitas perusahaan, pemberian tanggungan keselamatan jiwa bagi karyawan dan keamanan lokasi di tempat kerja. Sedangkan 40% responden merasa puas dalam hal keamanan saat melakukan pekerjaan di Werdhi Guna Food.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Rasa Aman dalam Pekerjaan Tahun 2015

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase skor (%)
1	Sangat puas	0	0,00
2	Puas	6	40,00%
3	Cukup puas	9	60,00%
4	Tidak puas	0	0,00
5	Sangat tidak puas	0	0,00
	Jumlah	15	100,00

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Werdhi Guna Food termasuk dalam kategori cukup puas. Pernyataan responden terhadap keenam faktor dapat digabung sebagai berikut : gaji dan kompensasi yang di terima oleh karyawan tergolong cukup puas, kepuasan terhadap sikap atasan tergolong cukup puas, interaksi sosial dalam pekerjaan tergolong puas, kepuasan terhadap kondisi kerja tergolong puas, kepuasan terhadap pemberian penghargaan tergolong cukup puas, dan kepuasan terhadap rasa aman dalam bekerja tergolong cukup puas.

4.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat disarankan bahwa Werdhi Guna Food harus dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan lebih memperhatikan kepuasan terhadap gaji dan kompensasi, kepuasan terhadap sikap

atasan, kepuasan terhadap pemberian penghargaan, kepuasan terhadap rasa aman dalam pekerjaan

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih Ibu Nyoman Suciken selaku pemimpin perusahaan Werdhi Guna Food dan seluruh karyawan Werdhi Guna Food yang telah bersedia memberikan penulis tempat penelitian dan data-data yang mendukung dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Craven, 2000. *Kebutuhan Rasa Aman Dalam Pekerjaan*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Legowo, M. 2002. Manajemen Agribisnis. <http://eprints.undip.ac.id/21249/1/1/1141-ki-fp-05.pdf>. (diakses pada 3 Januari 2015)
- Handoko, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, L. Dan Jhon H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2005. *Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mana University press.
- Schiffman, 2008. *Keinginan dan Kebutuhan Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutikno, R B. 2007. *The Power of Empaty in Leadership*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.