

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hatten Bali di Denpasar

BILL CLINTON TUAN PARMONANG, DWI PUTRA DARMAWAN,
PUTU UDAYANI WIJAYANTI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232
Email: billclintonparmonang@yahoo.com
dwiputradarmawan@yahoo.com

Abstract

The Analysis of Employee's Job Satisfaction Rate in the PT Hatten Bali in Denpasar

This research is aimed to acknowledge the employee's work satisfaction rate in PT Hatten Bali to build a good result in this company. The method which used to collect the data was survey, observation, and interview. The total respondents were 113 employees who were streamlined by using Slovin Formula and reach 53 samples for efficiency. The samples were taken by purposive sampling. The analyzed data was qualitative descriptive.

The result of the research according to the economy factor and social factor shows that the percentage rate of employee's work satisfaction is satisfied. The percentage of economic factor and social factor based on questioner are 68,11% and 75,20%. The highest percentage according to the questioner is satisfaction to work environment by 82,19%. The achievement of the lowest percentage based on questioner is satisfaction to award distribution which reach 66,11% and will be followed by economic factor in satisfaction to salary and reward received by the employees reach 68,11%, satisfaction to the attitude of their superior reach 72,75%, satisfaction to their co-workers reach 76,60% and satisfaction to job itself reach 78,36%.

Keywords: employee satisfaction, economic factor, social factor, slovin formula

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) termasuk faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya meliputi sumber daya alam (SDA), modal, serta keterampilan (*skill*). Pelaku bisnis memiliki pandangan bahwa suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan dan industri tergantung pada investasi dan aset yang dimilikinya. Para pelaku bisnis tersebut berpendapat bahwa investasi (modal) merupakan faktor penentu karena dapat dipergunakan untuk pengadaan prasarana dan sarana serta teknologi yang relevan dalam menjalankan bisnis yang menjadi pilihannya, kemudian dapat dipergunakan juga untuk mengupahi tenaga kerja yang dapat membantunya (Nawawi, 2005: 1).

Menurut Buhler (*dalam* Rivai, 2008: 480), upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Hal itu akan berakhir pada membengkaknya biaya pelatihan dan gaji bagi karyawan baru, disamping itu karyawan menjadi kurang loyal kepada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif setelah mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi (Jackson dan Mathis, 2000). Menurut Mangkunegara (2005), kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sebuah pekerjaan menuntut interaksi antara seorang pekerja dengan rekan kerja dan atasannya, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, dan menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal. Penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Mendirikan sebuah perusahaan bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang harus dipersiapkan untuk membuka suatu perusahaan. Mulai dari tujuan perusahaan, manajemen perusahaan sampai kepada sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan. PT Hatten Bali berlokasi di Jl. Bypass Ngurai Rai no. 393, Sanur – Bali 80227. Perusahaan ini merupakan salah satu distributor utama *wine* lokal di Bali. PT Hatten Bali adalah perusahaan yang didirikan oleh orang Bali asli yaitu Bapak Ida Bagus Rai Budiarsa yang telah lama bergelut di bisnis alkohol, antara lain produk arak (*coconut gin*) dan brem (*coconut wine*). Perusahaan ini telah berdiri dan beroperasi sejak tahun 1994 yang awalnya terletak di Komplek Dewa Ruci No. 3, Jl. Bypass Ngurah Rai, Simpang Siur Kuta, Bali, 80361, Indonesia dan masih beroperasi sampai dengan sekarang.

PT Hatten Bali boleh berbangga diri karena PT Hatten Bali termasuk dalam 10 produsen *wine* dengan pertumbuhan tercepat di Asia (www.hattenwines.com). PT Hatten Bali merupakan perusahaan lokal Bali yang terus berkomitmen untuk menciptakan *wine* dengan cita rasa berkelas internasional. Beberapa jenis *wine* yang diproduksi oleh PT Hatten Bali dibagi menjadi 2 jenis. Jenis pertama adalah Hatten *Wine* yang terdiri dari Alexandria, Aga White, Aga Red, Rose, Jepun Sparkling Rose, Tunjung Brut Sparkling, dan Pino de Bali. Jenis kedua adalah *Two Islands* yang terdiri dari Riesling, Chardonnay, Shiraz, Cabernet Merlot, Pinot Grigio, Pinot Noir, Sauvignon Blanc, dan Dragon Fly Moscato.

Tenaga kerja yang dimiliki PT Hatten Bali sampai dengan Juni 2017 berjumlah 113 orang, di mana lima orang tenaga kerja berada pada posisi *holding company* (perusahaan induk), 14 orang tenaga kerja berada pada posisi *finance and accounting department* (divisi keuangan), 21 orang tenaga kerja berada pada posisi *logistic department* (divisi pengadaan barang), 32 orang tenaga kerja berada pada posisi *sales*

department (divisi penjualan), 13 orang tenaga kerja berada pada posisi *marketing department* (divisi pemasaran), satu orang tenaga kerja berada pada posisi *human resource department* (divisi personalia), tujuh orang tenaga kerja *general affair department* (divisi operasional), satu orang tenaga kerja pada posisi *information technology department* (divisi informasi teknologi), dan 19 orang tenaga kerja lainnya ditempatkan pada PT Hatten Bali di Jakarta.

Menurut Wibisono (2006), visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Pernyataan tersebut dapat menyatakan bahwa visi merupakan pernyataan *want to be* dari organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang.

Menurut Drucker (2000), pada dasarnya misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi. Pernyataan misi organisasi, terutama di tingkat unit bisnis menentukan batas dan maksud aktivitas bisnis perusahaan. Visi dari PT Hatten Bali adalah menjadi terdepan dalam memproduksi makanan dan minuman dengan pengakuan mutu internasional, sedangkan misi PT Hatten Bali adalah perusahaan yang layak dipercaya, inovatif, berorientasi pada pertumbuhan, dan memberikan nilai tambah bagi “*stakeholders*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang didapatkan adalah bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan selama bekerja di PT Hatten Bali yang meliputi faktor ekonomi yaitu kepuasan terhadap gaji dan bonus yang di terima oleh karyawan dan faktor sosial yaitu kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan yang karyawan kerjakan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja yang mereka temui atau menjadi bagian dari tim divisi, kepuasan terhadap pemberian penghargaan atau promosi, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja atau kondisi kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Hatten Bali yang meliputi faktor ekonomi yaitu kepuasan terhadap gaji dan bonus yang di terima oleh karyawan dan faktor sosial yaitu kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan yang karyawan kerjakan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja yang mereka temui atau menjadi bagian dari tim divisi, kepuasan terhadap pemberian penghargaan atau promosi, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja atau kondisi kerja.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Hatten Bali, yang berlokasi di Jl. Bypass Ngurai Rai no. 393, Sanur – Bali 80227, yang dilakukan secara sengaja *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2003) metode *purposive* yaitu suatu metode penentuan daerah penelitian yang sebelumnya ditentukan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu, yakni PT Hatten Bali adalah salah satu perusahaan *wine* lokal atau salah satu dari 10 distributor *wine* lokal dengan pertumbuhan tercepat di Asia.

2.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Hatten Bali. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Cara menentukan sampel yang menggambarkan populasi, digunakan metode pengambilan sampel secara *purposive*. Pengambilan sampel untuk karyawan PT Hatten Bali adalah secara *purposive* dengan menggunakan rumus slovin untuk mengefisienkan jumlah responden, dengan rumus:

$$n = \frac{N}{(1+N\epsilon^2)}$$

Keterangan:

- n : jumlah sampel
N : jumlah total populasi
E : toleransi error

$$\begin{aligned} n &= \frac{113}{(1+113 \times 10\%^2)} \\ &= \frac{113}{1+1,13} \\ &= \frac{113}{2,13} \\ &= 53,051 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus slovin, maka sampel yang didapatkan adalah sebanyak 53,051 dibulatkan menjadi 53 sampel.

2.3 Teknik Pengumpulan Data, Variabel Penelitian, dan Metode Analisis

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi survey, wawancara, dan observasi kepada pihak PT Hatten Bali di Denpasar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor ekonomi yang meliputi gaji dan bonus yang diterima dan faktor sosial yang meliputi pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, pemberian penghargaan, dan lingkungan kerja. Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif kuantitatif.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Hatten Bali dinilai berdasarkan hasil kuesioner yang merupakan pendapat responden, dalam hal ini responden diminta untuk memberikan jawaban mengenai beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, dengan kata-kata sangat puas dengan skor 5, puas dengan skor 4, cukup puas dengan skor 3, tidak puas dengan skor 2, sangat tidak puas dengan skor 1, sedangkan dalam pengukuran faktor gaji atau kompensasi yang diterima menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu berdasarkan penilaian akan sifat dari kondisi-kondisi yang tampak.

Tabel 1.
Skor Tingkat Penilaian

Kode	Tingkat Penilaian	Skor
SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Sumber : Sugiyono (2003)

Terlihat pada tabel di atas, untuk mempermudah dalam melihat hasil data, maka data yang diperoleh tersebut didistribusikan ke dalam kategori atau kelas yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{jarak}}{\text{jumlah kelas}}$$

Keterangan:

i : Interval kelas.

Jarak : Selisih skor tinggi dengan skor terendah.

Jumlah Kelas : Banyaknya kelas yang diinginkan.

Berdasarkan interval di atas, apabila menggunakan interval tersebut, maka masing-masing kelas atau kategori dapat diketahui. Nilai dari masing-masing kelas dapat diformulasikan dalam persentase, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Persentase Skor Kepuasan Kerja

Persentase Pencapaian Skor dari Skor Tertinggi	Tingkat Penilaian
>84-100	Sangat Puas
>68-84	Puas
>52-68	Cukup Puas
>36-52	Tidak Puas
20-36	Sangat Tidak Puas

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Faktor Ekonomi (*Gaji dan Bonus*)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Handoko, 2002), sedangkan bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupasehingga tingkat produksi yang baku terlampaui (Siagian, 1995).

Pengukuran dalam pencapaian tingkat kepuasan kerja ini peneliti membagi indikator gaji yang diterima karyawan menjadi dua parameter, yakni gaji yang diterima karyawan dan bonus yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan faktor ekonomi mendapatkan persentase sebesar 68,11%, yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.
Pencapaian Skor Indikator dari Faktor Ekonomi

No	Indikator	Jumlah (orang)	Persentase Skor (%)	Kategori
1	Gaji yang diterima	53	66,79	Cukup Puas
2	Bonus yang diterima	53	69,43	Puas
	Jumlah		136,22	
	Rata-rata (%)		68,11	
	Kategori			Puas

Sumber: Diolah dari data primer

3.2 Faktor sosial

Faktor yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan PT Hatten Bali tidak hanya faktor ekonomi, faktor lainnya adalah faktor sosial. Faktor sosial ini terbagi dalam lima indikator seperti pekerjaan yang dikerjakan karyawan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, pemberian penghargaan atau promosi, dan lingkungan kerja. Berikut adalah distribusi kepuasan karyawan atas lima indikator yang masuk ke dalam faktor sosial:

Tabel 4.
Pencapaian Skor Indikator dari Faktor Sosial

No	Indikator	Jumlah (orang)	Persentase Skor (%)	Kategori
1	Pekerjaan itu sendiri	53	78,36	Puas
2	Hubungan dengan atasan	53	72,75	Puas
3	Hubungan dengan rekan kerja	53	76,60	Puas
4	Pemberian penghargaan	53	66,11	Cukup Puas
5	Lingkungan kerja	53	82,19	Puas
Jumlah			376,01	
Rata-rata (%)			75,20	
Kategori				Puas

Sumber: Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan karyawan PT Hatten Bali berada pada kategori puas dalam mendapatkan dan melaksanakan indikator dari faktor sosial selama bekerja di PT Hatten Bali. Pencapaian skor yang didapatkan adalah sebesar 75,20%.

Pencapaian skor tertinggi berada pada indikator lingkungan kerja, yakni sebesar 82,29%. Kondisi tersebut terjadi karena lingkungan fisik kerja PT Hatten Bali terbilang bersih, mulai dari arsitektur gedung, tata letak ruangan, hingga kebersihan dalam dan luar gedung tempat karyawan bekerja sangat diperhatikan secara maksimal yang membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan. Pencapaian skor terendah yang didapatkan adalah sebesar 66,11%. Pencapaian skor terendah berada pada indikator pemberian penghargaan. Karyawan masih merasa cukup puas dengan penghargaan yang diberikan. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk fisik (cenderamata) maupun nonfisik (kenaikan jabatan atau penambahan gaji) dirasa kurang memuaskan bagi karyawan

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Hatten Bali dilihat dari faktor ekonominya mendapatkan persentase sebesar 68,11% dan angka tersebut masuk ke dalam kategori puas.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Hatten Bali di Denpasar dilihat dari faktor sosialnya mendapatkan persentase sebesar 75,20% dan angka tersebut masuk ke dalam kategori puas.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT Hatten Bali adalah a) Perusahaan harus mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawannya demi memajukan

perusahaan dan mensejahterahkan karyawannya, b) Penggalian potensi diri karyawan juga perlu dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berbagai macam kegiatan, seperti *outbound* perusahaan, mengadakan seminar dan pelatihan dengan menghadirkan narasumber, c) Berdasarkan hasil penelitian, pemberian penghargaan mendapatkan posisi terendah dalam tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Hatten Bali di Denpasar. Pemberian penghargaan tersebut adalah hal yang perlu diperhatikan guna menciptakan kinerja karyawan yang baik dan maksimal, mengingat PT Hatten Bali termasuk perusahaan yang besar dan ternama, dengan produk lokalnya yang sudah meluas ke seluruh nusantara di Indonesia, dan d) Hasil penelitian pada indikator gaji dan bonus yang diterima oleh karyawan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang masih dalam kategori puas harus menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik bagi karyawan itu sendiri ataupun citra perusahaan dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

5. *Ucapan Terimakasih*

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini yaitu kepada pihak PT Hatten Bali, responden penelitian yaitu karyawan PT Hatten Bali dan seluruh pihak terkait yang tidak bisa disebutkan satu per satu, hingga karya ilmiah ini dapat dipublikasikan di e-jurnal.

Daftar Pustaka

- Drucker, Peter F. 2000. *The Organization Of The Future*. Terjemahan M. Ansyar. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2005. *Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University press.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.